



Prix de transfert et Covid-19 : Comment adapter les politiques de prix de transfert ?

19 juin 2020

Les conséquences de la crise liée au Covid-19 sur l'activité économique mondiale représentent des enjeux majeurs pour les entreprises multinationales. Cette crise a engendré des fermetures de points de vente, des fermetures d'usines et des modifications de la consommation ayant mis en exergue **des problématiques de répartition des pertes au sein des groupes et des interrogations sur les rémunérations intragroupe au regard de certains modèles prix de transfert.**

Les groupes multinationaux vont dès lors devoir s'interroger sur **la nécessité d'adapter leur modèle prix de transfert** afin de refléter **les circonstances économiques particulières liées à cette crise sans précédent.** Ces problématiques de prix de transfert doivent être envisagées par les groupes le plus tôt possible dans le respect des Principes Directeurs de l'OCDE et des réglementations locales, les administrations fiscales risquant de durcir les contrôles fiscaux portant sur l'exercice 2020. Cet article constitue le second focus de notre série de quatre et complète notre webinar « [Comment adapter sans tarder les contrats intragroupes et les politiques de prix de transfert ?](#) » du 10 juin dernier.

❖ Répartition des pertes globales

Les Principes OCDE prévoient que « *les entreprises associées, tout comme les entreprises indépendantes, peuvent réellement accuser des pertes, dues (...) à des conditions économiques défavorables, (...) ou à d'autres motifs industriels ou commerciaux légitimes* » (§ 1.129).

Il n'est nul doute que la crise du Covid-19 sera considérée comme constitutive de conditions économiques défavorables mais sera-t-elle suffisante pour justifier à elle seule qu'une entité d'un groupe subisse les pertes ? Les Principes OCDE requièrent que **le niveau de rémunération d'un membre du groupe doit refléter ses fonctions exercées, risques assumés et actifs utilisés.** Il sera dès lors difficile de remettre en cause des rémunérations intragroupe lorsque les pertes sont liées à un risque assumé par l'entrepreneur et que le modèle prix de transfert en place reflète les profils fonctionnels de chacune des entités du groupe.

Toutefois, les entités à risque limité pourront se voir attribuer un certain niveau de perte s'il peut être démontré que **des parties indépendantes dans des circonstances similaires ont supporté des coûts et**

des pertes similaires. Cela nécessitera évidemment une analyse détaillée au cas par cas.

❖ Quid des rémunérations des entités à risque limité ?

En application des modèles en place, les entités de routine se voient garantir **un niveau de marge.** Rappelons **qu'un profil fonctionnel à risque limité ne signifie pas une absence de risque.**

Ainsi, la rémunération des entités à risque limité pourrait, au regard des faits et circonstances en cause, faire l'objet d'**adaptation** en prenant en compte :

- Afin de vérifier si la **répartition des risques** est **contractuellement envisagée** (le contrat écrivait le fondement de la répartition des responsabilités et des risques) ;
- Afin, selon les cas, d'envisager la **suspension du contrat** (clause relative à la force majeure) dès lors que l'entité de routine ne peut fournir les biens ou services intragroupe. Les coûts supportés par ces entités de routine, alors même que l'activité est à l'arrêt, pourraient être pris en charge par l'entrepreneur afin d'assurer la pérennité post crise de la société ;

- Afin, selon les cas, d'envisager une **renégociation du contrat** en se fondant sur l'imprévisibilité (sans toutefois remettre en cause le profil fonctionnel de l'entité de routine).

Les modalités de calcul des prix de transfert :

Certains modèles prix de transfert sont basés **sur des revenus/coûts budgétés**. Dès lors que les budgets ont été établis sur la base d'une activité normale, des **ajustements** pourront être envisagés afin de prendre en considération **les pertes liées aux circonstances exceptionnelles de la crise**.

De plus, des **réglementations locales** ont permis aux entreprises de bénéficier de certaines mesures (chômage partiel, report de charges, etc.). En conséquence, ces charges qui n'ont pas été engagées par l'entité de routine ne seront pas à intégrer dans la base de coûts pour le calcul des rémunérations intragroupe (réduisant de *facto* le coût supporté par l'entrepreneur).

❖ Adaptation des analyses économiques

Les comparables utilisés pour justifier les niveaux de marge intragroupe des entités de routine **ne reflètent pas les nouvelles conditions économiques induites par la crise**. En effet, ces analyses économiques se fondent sur des exercices antérieurs puisque les données financières les plus récentes disponibles sur les bases de données concernent actuellement l'année 2018.

A ce stade et afin de refléter l'année 2020, il serait envisageable :

- d'inclure **des entreprises déficitaires** ou des **entreprises ayant un chiffre d'affaires plus bas**

dans le set des entreprises comparables ;

- d'**étendre la période envisagée** (période triennale souvent utilisée en pratique) pour refléter un cycle économique complet ;
- d'ajuster les données financières des comparables retenus en tenant compte **des périodes de ralentissement économique** (crise économique de 2008) ;
- d'utiliser un **autre point de l'intervalle de pleine concurrence** pour refléter la rémunération de pleine concurrence.

Autant de possibilités qui devront être envisagées et discutées afin de refléter au mieux la situation économique en évitant tout risque de contestation en cas de contrôle fiscal.

❖ Préparation d'une documentation prix de transfert

Il conviendra de s'assurer de **l'existence d'une documentation prix de transfert contemporaine** qui permettra de justifier les rémunérations intragroupe et les éventuelles adaptations réalisées en raison de la crise du Covid-19.

Pour que les analyses soient représentatives des fonctions exercées et risques assumés lors des diverses phases de la crise, il pourra notamment être envisagé de distinguer les pertes causées et de les quantifier selon la période (avant la pandémie, pendant la pandémie et durant la période de reprise après la pandémie).

Contacts



Pascal Luquet

Avocat Associé

E : pluquet@avocats-gt.com

T : +33 1 41 16 27 41

M : +33 6 10 12 12 17



Nadia Boudaoud

Manager

E : nboudaoud@avocats-gt.com

T +33 (0)1 41 16 27 17

M +33 (0)7 57 44 26 48



Jetlira Kurtaliqi

Fiscaliste

Grant Thornton Société d'Avocats

29, rue du Pont

92200 – Neuilly-sur-Seine, France

www.avocats-gt.com

À propos de Grant Thornton Société d'Avocats

Grant Thornton Société d'Avocats accompagne ses clients dans toutes leurs opérations stratégiques, que ce soit dans un contexte national ou international, grâce à une expertise pluridisciplinaire reconnue dans tous les domaines du droit des affaires.

Grant Thornton Société d'Avocats est membre de Grant Thornton International Limited, organisation mondiale d'Audit et de Conseil, présente dans plus de 130 pays avec plus de 56 000 collaborateurs.

© 2020 Grant Thornton Société d'Avocats. Tous droits réservés. Membre de Grant Thornton International Ltd.

NOTE : Cette note d'alerte est de nature générale et aucune décision ne devrait être prise sans davantage de conseil. Grant Thornton Société d'Avocats n'assume aucune responsabilité légale concernant les conséquences de toute décision ou de toute mesure prise en raison de l'information ci-dessus. Vous êtes encouragés à demander un avis professionnel. Nous serions heureux de discuter avec vous de l'application particulière des changements à vos propres cas

