

Prix de transfert et licenciements économiques

Les prix de transfert occupent une place centrale dans la gestion des entreprises multinationales. Ils constituent l'outil qui leur permet d'optimiser leur fiscalité. Leur incidence négative sur les salariés est à la fois indirecte (perte de ressources fiscales et appauvrissement de la société) et directe, à travers la participation et désormais les licenciements économiques. D'où la nécessité pour les représentants du personnel de repérer et comprendre les prix de transfert.

Prix de transfert, enjeux financiers et enjeux pour les salariés

Les prix de transfert correspondent aux prix auxquels, dans un groupe multinational, sont échangés des produits, des services « classiques » (services supports, management fees), des services « financiers » (prêts, garanties), des incorporels (marques, brevets).

Il n'y a prix de transfert que lorsque les trois conditions suivantes sont réunies :

- L'appartenance de deux entités (a minima) à un groupe.
- La localisation de ces deux entités dans des pays différents (ou des territoires disposant de leur autonomie fiscale).
- La réalisation d'échanges entre ces deux entités.

A travers ce mécanisme, la société tête de groupe peut décider unilatéralement d'enrichir ou d'appauvrir une des sociétés de son groupe en modifiant le prix des échanges entre elle et ses filiales ou entre ses filiales.

Les prix de transfert représentent des enjeux financiers croissants pour les groupes multinationaux et pour les administrations fiscales car la taille et la dynamique de croissance de ces grands groupes leur confèrent des positions dominantes sur de nombreux marchés nationaux. L'optimisation fiscale est à la fois un moyen et un résultat de leur dynamique de croissance. La minimisation des taux effectifs d'imposition est une nécessité pour leur communication financière. Tout l'enjeu est alors de faire en sorte que les prix de transfert pratiqués soient convenablement justifiés et documentés, conformément aux règles fiscales en vigueur. Cela est notamment rendu possible par la proactivité des services aux entreprises (auditeurs, comptables, avocats, consultants).

Le plus souvent, l'enrichissement ou l'appauvrissement d'une entité a pour premier objectif la réduction des impôts du groupe : les bénéfices sont déplacés vers le pays qui a le plus faible taux d'imposition. Le transfert des bénéfices en dehors de France entraîne alors des conséquences négatives sur les salariés français. L'un des effets directs et les plus médiatisés concerne la participation. En jouant sur les prix de transfert, la tête de groupe peut ainsi réduire ses bénéfices de façon à échapper à l'impôt et au versement de la participation, dont le calcul se fait à partir d'une formule légale visant à attribuer aux salariés la moitié du bénéfice fiscal après impôts, une fois les capitaux propres rémunérés, au prorata du poids des salaires dans la valeur ajoutée.

Un moyen d'échapper à cet obstacle est alors de négocier un accord de participation dérogatoire ou un accord d'intéressement permettant de contourner l'absence de participation, en s'éloignant du calcul fondé sur le bénéfice fiscal.

Mais désormais les prix de transfert pourront également avoir des conséquences sur l'emploi.

La restriction au niveau national du périmètre d'appréciation du motif économique en cas de licenciement

Les ordonnances Macron modifient le périmètre d'appréciation du motif économique en cas de licenciement. Le motif économique peut être fondé sur les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise. Dorénavant, il s'apprécie exclusivement au niveau national, même lorsque l'entreprise appartient à un groupe international. Il convient alors de prendre en compte la situation, soit de l'entreprise seule, si celle-ci n'appartient pas à un groupe, soit le secteur d'activité du groupe au niveau national, se caractérisant notamment par la nature des produits ou services délivrés, la clientèle ciblée, les réseaux et les modes de distribution se rapportant à un même marché.

Concrètement, cela signifie que le motif économique permettant la mise en œuvre d'un PSE sera désormais apprécié au niveau national, alors qu'il était apprécié, jusqu'à maintenant sans considération du lieu d'implantation.

Or, l'analyse du motif économique au niveau national uniquement n'a aucun sens si les prix de transfert n'ont pas été préalablement analysés. Un groupe très rentable pourrait en effet sciemment décider d'appauvrir sa société française, puis engager un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). De même, un groupe se trouvant dans une situation économique difficile avec une filiale française bénéficiaire, pourrait, par l'action des prix de transfert, réduire les résultats de cette dernière, au point où ils pourraient devenir négatifs. Dans la mesure où la vérification des prix de transfert par l'administration est un processus très long, il est donc fondamental que le traitement dont fait l'objet la société au sein de son Groupe puisse être analysé en amont.

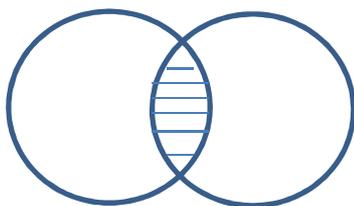
La première version de l'ordonnance prévoyait une exception à la limitation du périmètre d'appréciation du motif économique au niveau national en cas de fraude, mais sans définir cette notion. Le texte final des ordonnances ne reprend pas ce terme très juridique, ce qui, de facto, va étendre les capacités de contestation potentielle.

Cas envisageables et conséquences possibles en termes de licenciement

Nous essayons d'identifier les principaux cas de difficultés économiques découlant d'une appréciation au niveau national. Pour cela, nous envisageons ci-dessous différentes articulations sociétés mères-filiales et différentes configurations possibles de résultats ainsi que leurs conséquences en termes de licenciements économiques.

Trois types de cas peuvent alors être envisagés :

- Des cas assez faciles à apprécier. Par exemple, une société mère française déficitaire dont les filiales étrangères sont bénéficiaires pourrait mettre en œuvre des licenciements économiques.
- Des cas plus compliqués. Pour une société mère étrangère déficitaire avec une filiale française déficitaire et une autre excédentaire, les résultats au périmètre national s'apprécient en faisant la somme des filiales du même secteur d'activité. Mais si une entreprise relève de plusieurs secteurs, il faut identifier les secteurs communs aux filiales.



– Des cas inéquitables. Une société mère étrangère bénéficiaire avec une (ou des) filiale(s) française(s) déficitaire(s) pourra mettre en œuvre des licenciements économiques dans la filiale française. En revanche, ce ne sera pas possible pour un groupe bénéficiaire avec une société mère en France constitué de sociétés nationales déficitaires.

Étant donné les impacts que peuvent avoir les prix de transfert, notamment sur la participation des salariés et les licenciements économiques, il est fondamental d'en comprendre le fonctionnement. Leur analyse doit être réalisée en amont des difficultés que pourraient rencontrer les entreprises, afin, en cas de PSE, que l'examen de la situation économique de crise puisse prendre en compte leur impact et puisse plus facilement se focaliser sur la situation nationale de l'entreprise menacée.