

Impact du CNE-CPE : les économistes libéraux sont-ils sérieux ?

Thomas Coutrot et Michel Husson¹

Le Monde, 11 avril 2006

Une étude récente (Pierre Cahuc et Stéphane Carcillo, « Que peut-on attendre des Contrats Nouvelle Embauche et Première Embauche? », Février 2006, <http://hussonet.free.fr/cahuc006.pdf>) a été largement reprise par la presse, puisqu'elle constitue à ce jour la seule évaluation disponible de l'impact sur l'emploi des nouveaux contrats flexibles CNE et CPE. Ses conclusions sont nettes et précises : « l'introduction d'un contrat de type CNE dans l'ensemble du secteur privé entraînerait une création nette d'environ 70 000 emplois à l'horizon de 10 ans ». Les auteurs estiment ce bilan décevant, et recommandent une flexibilisation encore plus radicale du marché du travail : le « contrat unique », en donnant le droit aux entreprises de licencier sans contraintes moyennant le paiement d'indemnités et d'une modique taxe, permettrait de créer 250 000 emplois.

Intervenant dans un débat brûlant, ces économistes libéraux se drapent du prestige de leurs titres et de l'aura de la science. Or une analyse plus approfondie fait naître de sérieux doutes sur la portée des résultats avancés.

Les auteurs s'appuient sur un « modèle d'appariement en temps continu » qui fournit une représentation très curieuse du marché du travail. Leur modèle ne décrit d'ailleurs pas un marché, puisque les salaires sont supposés fixes, mais une sorte de loterie où se rencontrent aléatoirement les chômeurs et les employeurs. Avant l'embauche la productivité du candidat est inconnue de l'employeur, mais surtout, elle varie aléatoirement une fois le salarié embauché. Les créations et destructions d'emplois s'expliquent par d'incessants « chocs de productivité » qui font qu'un salarié devient brusquement rentable (si sa productivité dépasse son salaire), ou cesse de l'être (si la productivité chute au dessous du salaire). Face à une telle incertitude, la décision de l'employeur de créer ou de détruire un emploi dépend non pas du coût salarial (puisque'il est supposé fixe) mais du coût de licenciement. Le seul moyen de favoriser les créations d'emplois est donc de réduire ce coût.

Cette vision du marché du travail nous semble baroque. Certes, il existe une incertitude au moment du recrutement : l'employeur peut se tromper sur l'évolution de son carnet de commandes ou sur la productivité du futur salarié. Mais pourquoi donc la productivité du salarié, une fois recruté, pourrait-elle varier à tout moment entre 0 et 100% de façon aléatoire ? C'est pourtant sur cette hypothèse que repose la maquette de Cahuc et Carcillo. L'incertitude sur la productivité du salarié atteint un degré tellement extravagant que rien d'autre – ni le carnet de commandes de l'entreprise, ni le coût du travail, ni la technologie adoptée, ni les exigences des actionnaires - ne saurait expliquer les mouvements de l'emploi.

Cette représentation du marché du travail a été inventée en 1994 par deux économistes anglo-saxons, Mortensen et Pissarides. Ils cherchaient à modéliser pourquoi on observe chaque année des millions de mouvements sur le marché du travail (en fait, surtout des fins de CDD et des démissions) même lorsque le niveau global de l'emploi ne varie pas. Leur maquette vise à simuler mathématiquement cette rotation des emplois. Mais elle n'explique rien, sauf à prendre au sérieux les hypothèses étranges sur lesquelles elle repose. Ses rapports avec l'économie réelle

¹ . Economistes, membres de la Fondation Copernic et du Conseil scientifique d'Attac

sont purement sémantiques : baptiser productivité et salaire les variables x et w est le produit d'une pure convention. Il est tout à fait abusif de l'utiliser pour évaluer une mesure affectant le monde réel.

Non seulement leur modèle n'est pas pertinent, mais en l'occurrence il est faux : Cahuc et Carcillo commettent une erreur cruciale dans le calibrage de leur maquette. Tout l'exercice repose en effet sur une comparaison entre notre monde avec CDI et un monde avec CNE-CPE qui créerait plus d'emplois parce qu'un licenciement y coûterait moins cher. Les auteurs posent que le coût moyen de licenciement en CDI est égal à un an de salaire, contre seulement 8 mois de salaire avec les nouveaux contrats. Or, ce calibrage est manifestement erroné dans le cas des CDI de faible ancienneté, qui seuls peuvent être comparés aux CNE-CPE. Comme le disent les auteurs eux-mêmes, « le coût immédiat du licenciement dans le cadre des nouveaux contrats représente 10 % des salaires versés en cas de rupture du contrat, alors qu'en CDI pratiquement rien n'est dû durant les deux premières années (il n'y a pas d'indemnité légale, et les indemnités conventionnelles, lorsqu'elles existent, sont très faibles) ». Or toute la démonstration mathématique repose au contraire sur l'hypothèse qu'il est moins coûteux de licencier un CNE-CPE qu'un CDI...

Par un retournement ironique, Cahuc et Carcillo semblent fournir malgré eux des armes aux anti-CPE. Il ne faut cependant pas s'y tromper : les économistes libéraux reprochent en fait au CPE de ne flexibiliser « qu'à la marge ». Ils préconisent un « contrat unique » pour tous, qui radicaliserait encore la logique de flexibilité. Mais rendre le licenciement plus facile rendra les emplois plus instables, pas plus nombreux. Huit mois après la mise en œuvre du CNE, réservé aux entreprises de moins de 20 salariés, 350 000 contrats ont été signés mais les statisticiens n'observent aucune hausse particulière de l'emploi dans les petites entreprises. Le CPE et le CNE ne visent pas à créer des emplois mais à les précariser.