

Les économistes libéraux sont-ils sérieux ?
Thomas Coutrot et Michel Husson (Fondation Copernic)
Le Monde, 11 avril 2006

Les CNE-CPE peuvent-ils créer des emplois ? Thomas Coutrot et Michel Husson ont adressé au " Monde Economie " un texte contestant l'étude de Pierre Cahuc et Stéphane Carcillo sur l'impact des nouveaux contrats sur le marché du travail. Afin de permettre au lecteur de mieux cerner les termes de cette polémique, nous publions simultanément la réponse des auteurs de cette étude

Une étude récente (*Que peut-on attendre des contrats nouvelles embauches et première embauche ?*, de Pierre Cahuc et Stéphane Carcillo, <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 - contrat nouvelles embauches (CNE) et contrat première embauche (CPE). Ses conclusions sont 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 dix 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 (puisqu'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 MM. 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, Dale Mortensen et Christopher 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 contrats à durée déterminée 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 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 : MM. Cahuc et Carcillo commettent une erreur cruciale dans le calibrage de leur maquette. Tout l'exercice repose sur une comparaison entre notre monde avec contrat à durée indéterminée (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 huit 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, MM. 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 faciliter le licenciement rendra les emplois plus instables, pas plus nombreux. Huit mois après la mise en oeuvre 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.

Thomas Coutrot et Michel Husson sont économistes, membres de la Fondation Copernic et du conseil scientifique d'Attac.

**Pour que la discussion soit constructive,
encore faut-il sortir de l'idéologie
Pierre Cahuc et Stéphane Carcillo (université Paris-I)
Le Monde, 11 avril 2006**

L'article de MM. Coutrot et Husson nous a beaucoup étonnés. Nous avons l'impression qu'ils s'adressent à des économistes « *libéraux qui se drapent du prestige de leurs titres et de l'aura de la science* » qui portent nos noms, mais qui ne nous ressemblent que très vaguement : ils auraient rédigé une étude « *baroque* », « *qui n'explique rien* », basée sur un modèle « *non pertinent* » et « *faux* », et recommanderaient, qui plus est, une « *flexibilisation encore plus radicale du marché du travail* » que ne le ferait l'introduction du CNE et du CPE.

Rappelons que nous avons rédigé une étude qui cherche à répondre à la question : que peut-on attendre de ces nouveaux contrats ? Pour répondre à cette question, nous avons analysé leurs conséquences dans une maquette du marché du travail français qui ne ressemble que très vaguement à ce que nous avons pu comprendre de la description qui en est faite par MM. Coutrot et Husson. Notre étude apporte une réponse simple : on ne peut pas attendre grand-chose de ces nouveaux contrats. Plus exactement, d'après nos estimations, un contrat du type CNE-CPE, s'il était accessible à l'ensemble des entreprises du secteur marchand, créerait environ 70 000 emplois. Le taux de chômage baisserait d'un demi-point au prix d'une légère dégradation du bien-être des demandeurs d'emploi. En effet, notre maquette montre que même si le CNE et le CPE aboutissent dans les premiers mois à un supplément d'embauches, celles-ci auront un impact faible sur l'emploi, non seulement parce qu'il y aura plus de licenciements, les nouveaux contrats étant plus flexibles que les contrats à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI) réunis, mais aussi et surtout parce que les entreprises auront fréquemment intérêt à ne pas faire durer ces contrats au-delà de la période de "consolidation" de deux années. Il s'agira en effet d'éviter pour elles de retomber dans le régime inchangé du CDI, protégé par des procédures très coûteuses à partir de deux ans d'ancienneté. L'argument, souvent avancé, selon lequel les entreprises garderont après deux ans une large majorité de salariés embauchés initialement en CNE ou en CPE, parce qu'elles les auraient testés, ne tient malheureusement pas. Aujourd'hui, ces entreprises peuvent avoir recours au CDD à cette fin (en contournant les cas de recours prévus par la loi), et elles le font déjà largement.

Bien évidemment nos résultats ne sont que des ordres de grandeur approximatifs, qui méritent discussion. Sur ce point, MM. Coutrot et Husson auraient détecté une « *erreur cruciale* » car nous supposons qu'« *il est moins coûteux de licencier un CNE-CPE qu'un CDI* ». Mais si tel n'était pas le cas, on ne voit pas pourquoi les personnes embauchées en CNE-CPE pourraient être en situation plus précaire que celles en CDI.

Notre étude montre ainsi que le défaut essentiel du CNE et du CPE est de modifier le droit du licenciement à la marge, en accentuant son inefficacité et son injustice. Inefficacité, car ils découragent les embauches sans éviter une très forte instabilité de l'emploi et le chômage de masse. Injustice, car ce sont les plus jeunes, les moins expérimentés et les moins qualifiés qui ont, plus que dans d'autres pays, le plus de mal à accéder à l'emploi, tournent sur les emplois précaires, et ce sans aucun bénéfice pour la société dans son ensemble. Dans ce contexte, nous proposons de repenser l'ensemble de l'architecture de la protection de l'emploi en la faisant reposer sur deux piliers. Premier pilier : un service public de l'emploi efficace, avec un guichet unique et des opérateurs externes rémunérés en fonction du taux de retour à l'emploi des chômeurs qu'ils prennent en charge. Second pilier : un contrat de travail assurant une protection de l'emploi continue et progressive avec l'ancienneté grâce à des indemnités de licenciement significatives, mais en limitant les obligations de reclassement des entreprises et le contrôle judiciaire et administratif du licenciement économique. Un tel système permet de mutualiser efficacement les coûts des reconversions indispensables à la croissance économique. Il ne s'agit donc pas, comme le dénoncent MM. Coutrot et Husson, d'une « *flexibilisation encore plus radicale du marché du travail* », mais bien d'une nouvelle architecture, ni plus ni moins flexible, ni plus ni moins « libérale » ; simplement différente.

En outre, notre étude suggère que ce type de réforme permettrait de réduire significativement le chômage en créant 250 000 emplois en trois ans, tout en améliorant le bien-être des demandeurs d'emploi. Sur ce point aussi, ces résultats ne sont que des ordres de grandeur qui méritent discussion. Néanmoins, pour qu'elle puisse être constructive, il faudrait avant s'émanciper d'une représentation du monde faite de clichés où l'on oppose systématiquement « flexibilité » et « rigidité », « libéraux » et « interventionnistes » et où le complot « libéral » et « anglo-saxon » surdétermine toute prise de position.

Pierre Cahuc est chercheur à l'université Paris-I et au Crest ; Stéphane Carcillo est chercheur à l'université Paris-I.