

## CNE, CPE, c'est très peu

Pierre Cahuc et Stéphane Carcillo, *Libération*, 7 mars 2006

*Ces contrats n'apportent rien au marché de l'emploi qui est à remodeler entièrement.*

En introduisant le contrat nouvelles embauches (CNE) et le contrat première embauche (CPE), le gouvernement cherche à réduire le chômage et à réformer un droit du licenciement inefficace et injuste. Inefficace, car il décourage les embauches sans éviter une très forte instabilité de l'emploi et le chômage de masse. Injuste, 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.

Que peut-on attendre de ces nouveaux contrats? Pour répondre à cette question, nous avons étudié leurs conséquences dans une maquette du marché du travail français. Cet exercice apporte une réponse simple: pas grand-chose. 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. Certes, 70 000 emplois, ce n'est pas rien pour une mesure qui ne coûte rien aux finances publiques... Néanmoins, notre analyse montre aussi que les demandeurs d'emploi subissent le coût du CNE et du CPE: l'augmentation de l'instabilité des emplois devrait dégrader leur bien-être, malgré le léger regain d'embauches.

A la réflexion, ces résultats ne sont pas très surprenants lorsqu'on constate que le CNE et le CPE, bien qu'ils bouleversent une grande partie du droit du travail, ne changent pas grand-chose au fonctionnement réel du marché de l'emploi. En effet, les entreprises réalisent déjà 70 % de leurs embauches en contrat à durée déterminée. En outre, dans les secteurs où les fluctuations d'activité sont les plus fortes, tels que l'hôtellerie et la restauration, les employeurs peuvent recourir, sans limitation de temps ni payer de prime de précarité, à une succession illimitée de CDD d'usage, avec le même salarié. Dès lors, comme le CNE et le CPE n'apportent que des avantages marginaux pour les employeurs par rapport au CDD, on ne peut s'attendre, en l'absence de miracle, à un impact fort sur l'emploi.

En outre, 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, car il y aura plus de licenciements, parce que les nouveaux contrats sont plus flexibles que CDD et 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.

Le défaut essentiel du CNE et du CPE est donc de modifier le droit du licenciement à la marge, en prolongeant la tendance consistant à accroître les inégalités de traitement entre le contrat à durée déterminée et les autres contrats de travail. De nombreuses études ont démontré que cette stratégie est inefficace pour réduire durablement le chômage. L'exemple de l'Espagne est à ce titre parlant, puisque ce pays a atteint en 1994 un taux de chômage de 20 % alors que près d'un tiers des salariés étaient en CDD (soit plus de trois fois plus qu'en France actuellement). Aujourd'hui, après d'importantes réformes du contrat de travail à durée indéterminée, le taux de chômage y est de 1 point plus faible qu'en France.

Pour réformer efficacement le droit du licenciement, on ne peut se contenter de créer de nouveaux contrats pour réduire le chômage au prix d'une instabilité accrue de l'emploi de populations déjà en situation précaire. En matière de sécurité de l'emploi, des réformes partielles peuvent être pires ou, au mieux, à peine meilleures que le statu quo. Ce qu'il faut faire, c'est 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. Dans ce domaine, il y a urgence, et rien n'a été véritablement entrepris. La France a accumulé un énorme retard par rapport à ses voisins, notamment le Royaume-Uni, les Pays-Bas et l'Allemagne. 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. Seul un tel système permet de mutualiser équitablement et efficacement les coûts des reconversions indispensables à la croissance économique. En outre, notre étude indique 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.