

# CNE, CPE : lancer des pistes d'analyse en attendant les évaluations statistiques

Avec un marché du travail favorable aux employeurs, les abus sont à craindre

ÉTIENNE WASMER

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

Les premières évaluations complètes du contrat nouvelles embauches (CNE) et du contrat première embauche (CPE) n'interviendront pas avant plusieurs mois, car il est impossible de mesurer encore précisément leur impact : il faut connaître les licenciements supplémentaires qu'ils vont engendrer et le nombre de contrats à durée indéterminée (CDI) et de contrats à durée déterminée (CDD) auxquels ils pourraient être substitués. Il faudra aussi, dans la transition, s'interroger sur la propension des entreprises à imposer des fins de CNE « préventives », c'est-à-dire un peu avant l'issue des deux ans de période d'essai, pour éviter leur transformation en CDI avec deux ans de droits d'ancienneté acquis aux salariés.

Peut-on attendre néanmoins ces évaluations lointaines pour prendre position sur l'un des enjeux de l'élection présidentielle de 2007 ? La réponse est non, car il faudra alimenter le débat démocratique sur ce qui est l'innovation juridique la plus importante du code du travail depuis longtemps. Et donc envisager d'autres outils d'analyse que la quantification statistique. Il sera ainsi utile d'appréhender l'impact du CNE et du CPE à l'aune de la sociologie, du droit du travail ou des sciences de gestion, la seule obligation étant de mettre au panier les matrices idéologiques qui obscurcissent les discours. Le marché du travail a besoin de régulations, mais de régulations bien conçues.

Cela posé, la théorie économique permet de dégager quelques réflexions. Première piste, le coût des licenciements des CDI fait l'objet d'un hiatus : il est considéré comme exorbitant par les chefs d'entreprise et minime par les salariés – légalement, entre un dixième et un cinquième de salaire mensuel par année d'ancienneté, ce qui est objectivement très peu. La raison de cette différence de perception entre les uns et les autres, c'est que les entreprises tien-

nent compte également de la longueur des procédures juridiques et de leur taux de réussite. L'incertitude leur apparaît davantage comme un élément-clé du coût du licenciement. Pour cette raison, les premières contestations juridiques du CNE vont faire l'objet d'un examen minutieux de la part des employeurs. Si d'aventure un nombre important de ruptures de contrats étaient contestées puis invalidées, les entreprises regarderaient le CNE d'un autre œil.

Autre piste de réflexion, de nombreuses études économiques montrent que l'impact des régulations du marché du travail n'est pas homogène. Les marchés les plus régulés, où le licenciement est le plus onéreux, sont ceux où l'écart entre groupes « fragiles » et groupes « dominants » sont les plus grands. Les plus favorisés – les salariés plutôt masculins, plutôt dans la tranche 35-55 ans, qualifiés et appartenant plutôt aux grandes entreprises – ont contribué à façonner les régulations dans le sens qui leur est le plus favorable, sans que cela soit nécessairement à l'avantage des autres catégories : jeunes, travailleurs à temps partiel, femmes moins qualifiées, minorités et habitants des banlieues.

L'exemple le plus parlant de ce profond dualisme des marchés mal régulés est celui des discriminations : quand un groupe social représente une incertitude ou bien est sujet à un a priori négatif, fondé ou infondé, un contrat trop protecteur, qui ne permet pas à l'employeur de prendre des risques « pour essayer », est totalement contre-productif. Dans ce contexte, un contrat de période d'essai, qui peut paraître choquant pour un diplômé avec quelques années d'expérience, pourrait, dans l'idéal, être une

chance pour ceux qui estiment au quotidien subir des discriminations à l'embauche. De cette analyse, on peut tirer deux enseignements. D'une part, les évaluations du CNE devront être complétées par une analyse des questions d'inégalité entre groupes et de discrimination : on peut légitimement penser que, sous certaines conditions, CNE et CPE pourront réduire une partie de la fracture sociale en offrant une chance à beaucoup de prouver leur envie d'intégration et de réussite. D'autre part, et cela nous ramène au problème précédent, l'examen des premières jurisprudences sera décisif : au-delà des cas d'abus rapportés dans les médias, s'il s'avère que les licenciements des CNE et CPE sont entravés aléatoirement selon la couleur des prud'hommes ou la tension locale du marché du travail, l'esprit même de ces nouveaux contrats sera liquidé, et avec lui la possibilité de basculer vers un nouvel équilibre, plus fluide, du marché de l'emploi.

Peut-on faire une prédiction quant à la jurisprudence ? Une dernière piste d'analyse peut rendre pessimiste : dans un monde idéal et fluide où un salarié mécontent peut à tout moment retrouver un autre emploi, le rapport de forces avec l'employeur s'équilibrera de lui-même. Mais, dans l'état actuel du marché du travail, le rapport de forces est très déséquilibré et des abus sont à craindre. Le juge tentera, en toute bonne foi, de corriger le déséquilibre lorsqu'il le pourra. Le « principe actif » du contrat rendu inopérant, il risque hélas de ne pas en rester grand-chose. On aboutit à une quadrature du cercle bien connue en économie politique : pour réformer, il faut un contexte favorable et, pour avoir un contexte favorable, il faut mettre en place des réformes. ■

*Etienne Wasmer est professeur à l'université du Québec, à Montréal, chaire de recherche du Canada en économie du travail.*