

ÉCOLE D'ÉCONOMIE DE PARIS

MASTER APE

Mémoire

De

Master Recherche

Septembre 2007

Hériter conduit-il à travailler moins ?
Effets des patrimoines et des héritages
sur les comportements de départs à la retraite

Arnaud PERIGORD

Sous la direction de

Thomas PIKETTY

Résumé

A-t-on tendance à partir plus tôt à la retraite avec un patrimoine important ? L'accumulation d'un patrimoine permet selon la théorie économique de lisser les consommations entre les périodes d'activité et de retraite. Néanmoins la mise en place de systèmes de retraite par répartition a bouleversé ce type de mécanismes. Les évolutions actuelles du système de retraite, qui tentent d'introduire plus de souplesse pour encourager les départs tardifs, posent la question de l'influence des patrimoines dans le choix de départ.

Notre étude est réalisée à partir des données de l'enquête Patrimoine 2004. Après avoir reconstruit les âges de départ ainsi que la durée des carrières, on observe une tendance à un départ plus précoce pour les patrimoines élevés, excepté pour la toute dernière tranche. Sur les régressions linéaires, nous contrôlant par les âges de début de carrière et les caractéristiques socio-démographiques du ménage. et Pour les ménages possédant de 150 000 à 300 000 euros, l'effet du patrimoine est particulièrement visible et l'âge de la retraite semble avancé. Cependant pour les ménages les plus riches, les coefficients ne sont pas significatifs et toujours positifs.

Cette absence de résultats significatifs pour les hauts patrimoine s'explique en partie par le caractère endogène de l'accumulation patrimoniale dans le choix de départ à la retraite. L'absence de données en panel nous empêche ici de prendre en compte la dimension temporelle dans les choix d'épargne.

Pour explorer l'effet du à des variations exogènes du patrimoine, nous considérons ensuite les héritages et donations reçus par les ménages. Plus d'un cinquième des ménages déclarent avoir reçu un héritage ou une donation, le double chez les retraités. Nous observons un âge moyen de départ à la retraite bien plus faible pour ceux ayant reçu des transmissions de plus de 60 000 euros. En contrôlant par le patrimoine des ménage, l'effet reste significatif mais amoindri.

Table des matières

Introduction	1
1 Revue de littérature	4
1.1 Les retraites dans la théorie du cycle de vie	4
1.1.1 Modèle théorique simple	4
1.1.2 Retraites et épargne	5
1.2 Le système de retraite en France	6
1.3 Comportements de départ à la retraite	7
1.4 Héritage et Retraite	8
2 Présentation des données	13
2.1 L'enquête Patrimoine	13
2.2 Echantillon	14
2.3 Statistiques descriptives	14
2.3.1 Âges de départ à la retraite	14
2.3.2 Répartition des Patrimoine	16
2.3.3 Héritages et donations	18
3 Héritage et monde du travail	24
3.1 Sortie du marché du travail	25
3.2 Modèles	26
3.2.1 Régression OLS classique	26
3.2.2 Modèle dichotomique	28
3.3 Résultats	28
3.3.1 Régression OLS classique	28
3.3.2 Modèle dichotomique	30
4 Patrimoine et départ à la retraite	33
4.1 Modèles	34

4.1.1	Régression OLS simple	34
4.1.2	Autres spécifications	35
4.2	Résultats	36
4.2.1	Régression OLS simple	36
4.2.2	Régressions sur les générations antérieures	38
4.2.3	Régressions sur les générations les plus jeunes	40
Conclusion		45
A Le système de retraites français		51
A.1	Les régimes de retraite du secteur privé	51
A.2	Les régimes de retraite du secteur public	53
A.3	Principaux mécanismes	53
A.3.1	Mode de calcul de la pension CNAV et des régimes alignés avant la réforme Fillon	53
A.3.2	Calcul des pensions pour les régimes complémentaires	55
A.3.3	Calcul des pensions du régime public	56
A.4	Les principaux éléments des deux dernières réformes relatives aux re- traites du secteur privé	56
B Impôts sur les successions en 2004		61
B.1	Les abattements	61
B.2	Taux d'imposition	62
B.3	Autres réductions	63
B.4	Donations	63

Introduction

La structure des âges de départ à la retraite est l'un des points clés du système de retraite français, et également pour la réforme de l'impôt sur les successions. Pour faire face au vieillissement de la population et à l'augmentation du volume des pensions, les réformes de 1993 et 2003 essaient de modifier les comportements en introduisant une plus grande souplesse. L'augmentation de la durée cible et la mise en place, au travers de la surcote, d'une incitation à rester actif plus longtemps font partie des aménagements les plus importants. Sous les hypothèses classiques, les prévisions, qui pour la plupart en comparant le revenu salariaux aux pensions, annoncent un allongement de la durée de travail suite aux dernières réformes.

Cependant, la modélisation des comportements de départ à la retraite souffre d'un déficit d'analyse concernant les patrimoines des agents. La plupart des modèles regardent en effet les flux de revenus engendrés par le salaire et la pension qu'un agent reçoit au moment de la liquidation. Les revenus du capital constituent pourtant une part importante du revenu disponible des ménages et l'on est en droit de se demander en quelle mesure ces revenus influent-ils sur les comportements de départ à la retraite.

La mesure d'un effet de patrimoine sur l'âge de départ à la retraite reste toutefois difficilement identifiable. Premièrement, les données existantes ne permettent pas de croiser pour un individu des variables concernant ses droits à la retraite et son patrimoine. Deuxièmement, les patrimoines influent également sur des caractéristiques inobservables, comme la préférence pour le loisir et donc indirectement sur l'offre de travail. Troisièmement, les mécanismes de formation du patrimoine diffèrent grandement d'un individu à l'autre et leur effet sur le comportement d'âge de départ à la retraite n'est pas observable directement.

Dans la théorie du cycle de vie, les comportements d'épargne et de consommation des ménages sont liés à leurs décisions futures, en particulier celle de quitter le

marché du travail. Le patrimoine accumulé jusque là devrait permettre de lisser la consommation entre les périodes d'activité et de retraite. Après avoir revu les effets principaux de l'accumulation patrimoniale dans les décisions d'offre de travail, nous tentons donc d'identifier l'effet des patrimoines sur le comportement de départ à la retraite. Le contrôle par le mode d'accumulation et les caractéristiques du ménage permet d'atténuer les effets liés à l'endogénéité du choix de départ à la retraite dans l'offre de travail du ménage.

Dans cette approche, on considère que le choix de départ à la retraite est endogène au modèle. Il dépend des revenus des agents, du patrimoine possédé et des préférences pour le loisir et la substitution intertemporelle. Ce patrimoine peut être modulé pour rendre compte de son accumulation au cours du cycle de vie et pour notamment distinguer les patrimoines transmis de ceux acquis par les agents au cours de leur existence. Plusieurs modèles dont ceux de Feldstein [1974,[14]] et Heckman [1976,[19]] intègrent un patrimoine pour les individus dans la théorie du cycle de vie. Heckman et MaCurdy [1980,[20]] proposent un modèle intégrant l'offre de travail en l'appliquant aux femmes. Ces extensions de la théorie du cycle de vie nous donnent un cadre d'approche qui permet d'isoler les effets du patrimoine sur les comportements de départ à la retraite.

Pour contourner les problèmes d'endogénéité, il faut introduire une variation exogène des patrimoines. Il reste couramment accepté en économie qu'un choc positif de richesse devrait conduire les individus à réduire leur offre de travail au cours du cycle de vie. Les héritages permettent à ce titre de jeter un regard particulier sur le patrimoine. Ils représentent en moyenne un quart du patrimoine des ménages ayant hérité. Bien qu'une partie des ménages puisse anticiper, avec plus ou moins de précision, les transmissions qu'elles devraient recevoir, l'héritage reste un moment clé qui peut augmenter substantiellement le patrimoine. En croisant ces transmissions avec l'âge de départ à la retraite, nous identifions l'effet d'un choc de richesse sur le comportement de liquidation des individus. Brown, Coile et Weisbenner [2006,[7]] montrent sur des données américaines que l'effet d'un choc de richesse est significatif sur l'âge de départ à la retraite des individus. Toutefois, leur présentation ne donne pas de résultats mesurables en termes d'années ou de trimestres.

La principale enquête française permettant de travailler sur les héritages est l'enquête Patrimoine de l'INSEE. Notre étude s'appuie sur les données de l'enquête 2004 qui nous permettent pour chaque individu interrogé de connaître son patrimoine, sa carrière professionnelle, son âge de départ à la retraite ainsi que l'existence et les

montants des transmissions reçues

L'objectif de cette approche serait donc d'estimer une véritable élasticité de l'offre de travail par rapport aux héritages. L'estimation de l'âge de départ à la retraite en fonction des patrimoines construit en première approche permet alors de construire un modèle causal en s'intéressant aux personnes ayant reçu un héritage peu de temps avant leur départ à la retraite.

Revue de littérature

1.1 Les retraites dans la théorie du cycle de vie

La prise en compte des patrimoines dans les comportements de départ à la retraite est déjà présente au sein de la littérature économique sur la théorie du cycle de vie. Exposée par Modigliani dans de nombreux articles, le fondement de la théorie est largement présenté par Modigliani en 1954[[28]]. Partant du même point de départ que Friedman, à savoir que la consommation dépend non seulement du revenu courant mais aussi du revenu permanent, valeur actualisée des revenus tout au long de la vie. L'agent rationnel maximise donc son utilité en lissant sa consommation par l'intermédiaire de l'emprunt et de l'épargne. Dans cette théorie, l'accumulation patrimoniale répond ainsi à un besoin de financement de la retraite et la richesse épargnée suit une évolution en cloche qui atteint son maximum à la fin de la vie active. Comme le montreront Modigliani et Brumberg [1980,[29]], le niveau d'épargne du ménage est également fonction de la durée de la retraite et les indications démographiques seules ne permettent pas de déterminer les niveau d'épargne nécessaire au financement des régimes de retraite.

1.1.1 Modèle théorique simple

Le modèle simplifié par Gustman et Steinmeier [2001,[18]] permet de mieux comprendre, sous les hypothèses classiques, l'importance du patrimoine des ménages dans la décision de départ à la retraite.

Supposons que les agents maximisent sur l'ensemble du cycle de vie une fonction d'utilité de la forme :

$$U = \int_0^T e^{-\rho t} u(C(t)) dt \quad (1.1)$$

sous une contrainte de budget :

$$\int_0^T C(t)dt = WR \quad (1.2)$$

où $C(t)$ est la consommation à l'instant t , W le niveau de salaire constant, R l'âge de départ à la retraite et T la durée de vie. La condition d'Euler s'écrit alors :

$$U'(C(t)) = \lambda e^{\rho t} \quad (1.3)$$

En différenciant 1.3 par rapport à R , on obtient

$$U''(C(t)) \frac{\partial C}{\partial R} = \lambda \frac{\partial \lambda}{\partial R} e^{\rho t} \quad (1.4)$$

Puisque $U''(C(t))$ négatif, cela implique que $\frac{\partial C}{\partial R} = -\frac{\partial \lambda}{\partial R}$. Puisque λ est constant, le signe de $\frac{\partial C}{\partial R}$ est constant également sur l'ensemble du cycle de vie.

En différenciant la contrainte budgétaire par rapport à l'âge de départ à la retraite,

$$\int_0^T \frac{\partial C}{\partial R} dt = W > 0 \quad (1.5)$$

ce qui implique $\frac{\partial C}{\partial R} > 0$. En considérant le patrimoine à l'instant t^* comme la différence entre l'ensemble des salaires et les consommations passées, on définit :

$$A(t^*) = W \times t^* - \int_0^{t^*} C(t)dt \quad (1.6)$$

Un recul de l'âge de départ à la retraite devant augmenter uniformément la consommation, le patrimoine est réduit, donc $\frac{\partial A}{\partial R}$

1.1.2 Retraites et épargne

Après avoir épargné au cours de leur vie les agents utilisent le revenu de remplacement fourni par le patrimoine accumulé afin de subvenir à leurs besoins. A la fin de la Seconde Guerre mondiale, la plupart des pays occidentaux ont cependant mis en place des systèmes de retraite par répartition censés assurer un revenu de remplacement pour les plus âgés. Ces systèmes permettent d'une part une épargne forcée, en particulier pour les salaires les plus modestes, d'autre part, comme un moyen de mutualiser les risques liés à la sortie du marché du travail. L'impact des systèmes de retraite sur les mécanismes d'épargne est largement discuté.

Dans un modèle classique à la Diamond-Samuelson avec des générations imbriquées, l'introduction d'un système de retraite par répartition décourage l'épargne privée, sans pour autant affecter l'épargne publique puisque le produit des cotisations est intégralement reversé sous forme de pensions, et donc l'investissement à long

terme est réduit. Moins de patrimoine est accumulé par les ménages et le sentier de croissance se modifie. Théoriquement, dans le cadre du cycle de vie, les ménages n'ont plus à épargner pour leurs retraites (avec de l'épargne privée) et devraient épargner moins, en particulier au début du cycle de vie. Les retraites auraient donc chez les bénéficiaires pour effet direct de substituer de la consommation future à la consommation présente, et de décourager l'épargne.

Toutefois, un niveau élevé de pension peut également susciter le désir d'avoir une retraite plus longue et entraîner une épargne plus importante [1983, [30]]. De plus, le fait d'obtenir par l'intermédiaire du système de retraite, un revenu de remplacement plus élevé que celui qu'ils recevraient en l'absence de tout système (ceci est particulièrement vrai dans les systèmes avec des pensions proportionnelles aux revenus). Ces pensions élevées peuvent inciter les ménages à épargner davantage [Katona 1965,[24]; Pechman, Aaron & Taussig 1968[31]].

1.2 Le système de retraite en France

Le système de retraite français est un système par répartition qui distinguent plusieurs régimes selon que les individus sont salariés du privé, fonctionnaires ou employés dans des secteurs ou entreprises à régimes spéciaux. Ces différents régimes fonctionnent selon un principe commun. Les cotisations versées à chaque moment sont reversées directement aux retraités.

Pour verser une pension, tous les régimes prennent en compte la carrière salariale (seulement les derniers traitements pour le régime de la fonction publique, les 25 meilleures années pour le régime général), le nombre d'années validées dans le régime et un taux de pension.

Pour toucher une retraite complète dans le régime général, il faut avoir validé environ 140 trimestres¹ et avoir travaillé jusqu'à au moins 60 ans. La carrière salariale est prise en compte au travers des meilleurs salaires de l'individu au cours de sa carrière.

Les patrimoines des ménages sont totalement absents du calcul de la pension qui sera touchée par le retraité, quelque soit le régime.

Cependant, l'importance des inégalités patrimoniales pèse sur les revenus de remplacement qui seront touchés par les retraites. Les revenus du patrimoine anticipés

¹*Donner précisément les trimestres à valider selon l'âge de naissance ; regarder ce que j'ai fait pour mon rapport de stage*

au moment du départ à la retraite devraient avoir un effet sur les comportements de départ à la retraite. L'accumulation de patrimoine permet en effet d'assurer des revenus de remplacement, mais peut également avoir d'autres motifs comme la transmission.

Les premiers travaux sur l'impact du système de retraite et du niveau des allocations modélisent justement le comportement de départ en fonction d'un SSW (social security wealth) qui peut être assimilé un patrimoine retraite et du niveau des pensions [Fields & Mitchell 1982[15]; Diamond & Hausman 1984[13]; Blau 1994[4]]. En appliquant des stratégies empiriques différentes, ils concluent tous à un effet faible mais significatif du système de retraite. Le problème est principalement qu'ils laissent de côté la dimension dynamique du système de retraite.

1.3 Les comportements de départ à la retraite : le modèle de Stock et Wise

Il existe une grande variété de modèles de départ à la retraite qui diffèrent principalement par la spécification des anticipations des agents concernant l'incertitude sur l'environnement, par le traitement de l'arbitrage consommation/épargne et par la nature de l'irréversibilité affectant la décision de départ à la retraite (disjonction ou non des décisions de cessation d'activité et de liquidation des pensions).

Plusieurs solutions ont été proposées pour contrebalancer ce problème. Un premier type de modèle [Burtless & Moffitt 1984[8]; Gustman & Steinmeier 1985[16], 1986[17]; Rust & Phelan 1997 [34]] suppose que les individus ont une information parfaite sur l'évolution future de leurs salaires et de leurs droits à pension. Les agents maximisent leur utilité sous une contrainte budgétaire intertemporelle non linéaire et déterminent simultanément le profil de consommation et l'âge de départ optimaux.

Une seconde vague utilise des modèles réduits prenant en compte l'augmentation de richesse d'une année de travail supplémentaire [Fields & Mitchell 1982[15]; Sueyoshi 1989[37]]. Un autre courant de recherche relâche l'hypothèse d'information parfaite sur les préférences ou les flux futurs de revenus. L'individu révisé alors période après période ses anticipations en fonction des informations dont il dispose. La résolution rigoureuse de ces modèles repose sur les techniques de programmation dynamique comme celle présentée par Bellman [1957,[3]]. La première application explicite de ces modèles aux comportements individuels face à la retraite est due à

Rust [1989,[33]].

Le problème de la cessation d'activité reste en suspens dans les modélisations de Gustman et Steinmeier [1986,[17]] et de Rust et Phelan [1997, [34]]. La décision de liquidation n'entraîne pas nécessairement une cessation d'activité et on intègre alors un état intermédiaire de travail à temps partiel avant l'inactivité.

Enfin le modèle de Stock et Wise[36] qui sera présenté par la suite modélise la décision de départ à la retraite comme une fonction de la différence entre l'utilité dérivée de la prise de retraite aujourd'hui et la prise de retraite au moment où cette utilité est maximale.

Une des hypothèses primordiales du modèle présenté de Stock et Wise est l'absence de capital. Les individus ne se réfèrent qu'à leur salaire et leur pension en cas de liquidation. L'arbitrage ne s'effectue plus entre la consommation et le loisir mais entre le revenu et le loisir. Les années de retraite sont pondérées avec une variable aléatoire pour rendre compte de la préférence pour le loisir. Le montant de la pension de la retraite est ainsi revalorisé par les agents.

Le modèle de Stock et Wise permet de résoudre simultanément les problèmes posés par les approches précédentes. en intégrant une actualisation des informations et en comparant les les compensations potentielles tout au long de la période d'optimisation. L'accent est particulièrement mis sur l'irréversibilité de la décision de départ à la retraite.

Ce type de modélisation est aujourd'hui largement utilisé pour les prévisions sur les retraites. Les maquettes de microsimulation comme Destinie à l'Insee ou Prisme pour la Cnav intègrent des formes simplifiées du modèle *option value*.

1.4 Héritage et Retraite

Plus d'un cinquième des ménages français déclare avoir reçu une aide financière, héritage ou donation, qui leur a permis de commencer l'accumulation de leur propre patrimoine.

L'augmentation substantielle du patrimoine après un héritage peut avoir différents effets sur les comportements d'épargne et d'offre de travail des ménages. Au moment de leur réception, le ménage accroît son patrimoine mais plus encore, ces patrimoines lui fournissent une source de revenus futurs qui peut influencer sur son offre de travail. Ainsi, théoriquement, hériter devrait décourager le travail en affectant l'utilité marginale de la richesse pour l'héritier. Dans le cas où l'héritage n'est pas

anticipé, l'héritier reçoit une richesse sur l'ensemble du cycle de vie supérieure à celle qu'il avait construite. Plus cet écart est grand, plus on devrait observer une chute dans l'utilité marginale du patrimoine pour l'héritier, répercuté sur son offre de travail. Si l'héritage est anticipé, cette chute d'utilité marginale devrait intervenir bien avant et serait observable sur l'offre de travail, avant même la réception de l'héritage.

L'estimation des effets des transmissions sur l'offre de travail sont importantes pour plusieurs raisons.

Elles permettent premièrement d'éclairer différemment les débats sur la part des transferts intergénérationnels dans la richesse totale.

En effet, la part des héritages dans la richesse totale des ménages sur l'ensemble du cycle de vie a été estimée par plusieurs études entre les années 1960 et 1980 dont celle de Modigliani [1988,[27]] et de Kotlikoff et Summers [1981,[25]] . Franco Modigliani [1988,[27]] montre que les estimations de la part des transferts dans la richesse des ménages vont de 10 à 25%. Pour Kotlikoff et Summers, l'accumulation de patrimoine est en grande partie liée à des motifs altruistes. La plupart de la richesse accumulée est transmise et non gardée pour la retraite. Il leur reste cependant difficile de distinguer les transmissions accidentelles des transmissions directement souhaitées.

Cependant, les deux supposent que l'offre de travail est inélastique pour calculer la part des transmissions dans la richesse totale. Déjà en 1988, Blinder [1988,[5]] montre que de tels calculs sont biaisés vers le haut s'il existe une dissuasion au travail suite à un héritage.

Secondement, de telles estimations peuvent changer le regard sur les inégalités de revenus au cours du cycle de vie. Plus la réduction de l'offre de travail serait importante, plus la dispersion des revenus devrait se réduire. Enfin, la masse des patrimoines accumulés qui peuvent se transmettre pourrait avoir un fort effet sur l'offre de travail des générations futures. L'effet sur les retraites risque d'être d'autant plus important que l'espérance de vie augmentant, l'âge moyen des héritiers risque d'augmenter. Plus la dissuasion au travail serait élevée, moins les gains futurs seraient importants, avec des conséquences évidentes sur les politiques fiscales. Aussi une taxation plus adéquate des héritages pourrait être envisagée.

Cependant la littérature sur ce sujet est plutôt restreinte. Les articles fondateurs de cette littérature sont ceux d'Holtz-Eakin et al. [1993,[21]] et de Joufaian et Wilhelm [1994,[23]].

L'article d'Holtz-Eakin part d'une citation de Carnegie selon laquelle "les parents qui laisse à leur fils un énorme patrimoine détruisent ses talents et son l'énergie, le tentant de poursuivre une vie moins utile et moins productive que celle qu'elle aurait été autrement." [9]. Ils essaient de montrer la force de cette prédictions à l'aide de données fiscales américaines des années 1980. L'appariement des déclarations de successions de 1982 avec les déclarations fiscales des héritiers leur permet d'observer l'offre de travail — en particulier grâce aux déclarations en couple — des ménages ayant reçu un héritage. Ils parviennent à la même conclusion que Carnegie, à savoir que plus la taille de l'héritage transmis est importante, plus l'offre de travail tend à diminuer pour le ménage concerné. Ils remarquent que les ménages qui ont reçu un héritage de 150 000 \$ ou plus ont trois fois plus de chances de quitter le marché du travail que ceux qui ont reçu moins de 25 000 \$. De plus, les hauts héritages connaissent des croissances moins rapides de leur salaire déclaré, ce qui pourrait s'expliquer selon eux par une réduction des heures de travail. Le fait que la baisse des salaires ait lieu après l'héritage jette également un doute sur les modèles de fiscalité dans lesquelles les agents optimisent directement sous contrainte budgétaire intergénérationnelle.

Toutefois, l'article de Holtz-Eakin ne traite pas le problème des retraites, excluant de son échantillon les individus qui sont en âge de prendre leur retraite.

L'article de Joulfaiian et Wilhelm répond en partie à ce manque. Construisant un modèle d'offre de travail et à partir de données du Michigan Panel Study Income Dynamics, ils estiment les effets des héritages sur l'offre de travail, les revenus et la consommation. Ils prennent en compte les départs à la retraite pour les travailleurs âgés et les heures travaillées pour les plus jeunes. Ils trouvent que la réduction des heures de travail est plus importante lorsque les individus anticipent un héritage. Ils trouvent un plus fort effet dissuasif des héritages sur l'offre de travail des femmes mariés. Mais les effets qu'ils mettent en avant et pour les heures travaillées, et pour la consommation sont très faibles. Ces résultats peuvent être dus à des problèmes de tailles d'échantillons ou de manque de valeurs importantes pour les héritages reçus.

Pour déterminer l'effet richesse sur les comportements de départ à la retraite, d'autres sources exogènes de variation des patrimoines peuvent être envisagées.

L'étude Imbens, Rubins et Sacerdote [2001,[22]] s'appuie sur les gagnants du loto au Massachussets dans les années 1980. Ils montrent que les gains réduisent les revenus salariaux des gagnants avec une propension marginale au loisir d'environ 11 pourcent. Les effets sont d'ailleurs d'autant plus importants que les individus ap-

prochent de la retraite.

Outre les augmentations inattendues dans les jeux de hasards, les variations concernant les patrimoines financiers des ménages ont également été utilisées pour mieux comprendre l'impact du patrimoine sur les départs à la retraite. La composition des patrimoines des ménages a en effet connu des changements importants au cours des années 1990, avec en particulier une augmentation considérable de la part consacrée aux actifs financiers. En France, par exemple, alors que la richesse financière représentait 40% de la richesse des ménages au début des années 1980, elle atteint 60% en 2000 et s'établit à 55% en 2003. Dans le même temps, la montée du cours des actifs au cours des années 1990, suivie de l'éclatement de la bulle spéculative de 2000 ainsi que de la reprise qui a suivi ont entraîné d'importantes fluctuations de prix pour les actifs financiers[2].

C'est sur ces variations que s'appuient Sevak [2002[35]] et Coile et Levine (2004[10]). Sevak s'appuie sur les données du Health and Retirement Study de 1992 à 1998. La méthode par différence en différence conduit à une augmentation de 1.9 point la probabilité de partir à la retraite pour les individus entre 55 et 60 ans s'ils reçoivent 50 000 \$. L'estimation en panel reste cependant plus floue. Coile et Levine utilisent des données similaires qu'ils appartiennent à des données plus substantielles concernant l'évolution des marchés. Ils ne trouvent pourtant aucun effet des marchés sur les comportements de départ à la retraite.

Le principal apport de Brown, Coile et Weissenner [2006,[7]] aux conclusions de Holtz-Eakin et Joulfaian et Wilhelm est de distinguer clairement le côté attendu ou non des héritages. L'étude comporte en effet des questions — posées lors de la première vague du panel — sur les héritages anticipés, le moment où ils devraient arriver et les montants espérés. Les montants sont plus élevés pour les personnes proches de la retraite. L'article propose un modèle dichotomique avec pour variable dépendante le fait d'être ou non parti à la retraite lors de la vague d'enquête considérée. Ils trouvent une augmentation significative de la probabilité de partir à la retraite, environ 4.5 points, pour les individus qui touchent un héritage, cette probabilité étant d'autant plus forte que l'héritage est élevé. Cet effet est encore plus important, plus du double, lorsque l'héritage n'est pas anticipé.

Ces études montrent bien l'existence d'effets richesses non triviaux sur les comportements de départ à la retraite. L'étude de tels phénomènes sur des données françaises répond d'une part aux objectifs soulignés auparavant concernant l'âge de

départ à la retraite. Les effets de désincitation au travail des chocs de richesse sont en effet un enjeu important concernant les mesures d'allongement du temps du travail qui sont à l'étude en France.

De plus les héritages sont également concernés. Leur effet désincitatif doit être pris en compte pour mieux comprendre les enjeux de la fiscalité sur les transmissions. Les héritages et les donations étaient jusqu'à présent soumis en France à un impôt particulier. Les règles de succession appliquent un barème marginal après abattement. Après un abattement global, différents abattements peuvent avoir lieu en fonction de lien de parenté et de l'état de santé mentale de l'héritier. Un barème marginal, lui aussi fonction du lien de parenté avec l'héritier s'applique sur la part nette imposable de la succession. Les règles d'abattement ont connu de profonde modifications en 2007, exonérant d'impôts une grande partie des héritages.

Présentation des données

2.1 L'enquête Patrimoine

Depuis 1986, l'Insee produit régulièrement des enquêtes sur la situation patrimoniale des ménages français. L'enquête « Actifs Financiers », remplacée depuis 1992 par l'enquête « Patrimoine », permet d'identifier le stock global de patrimoine des ménages et en particulier ses différentes sources (actifs financiers, immobilier, . . .). La mise en place de ces enquêtes résulte d'une volonté de mieux appréhender les comportements d'épargne des ménages. L'enquête « Patrimoine » se distingue également par le rajout de questionnaires individuels sur les comportements décisionnels et sur le regard sur l'avenir. Ces données permettent en particulier d'avoir une estimation des taux d'actualisation des ménages.

L'enquête « Patrimoine » porte sur environ 10 000 ménages (10168 en 1998 et 9692 en 2004) dans lesquels sont sur représentés les plus hauts patrimoines et les personnes à la retraite. Les questions portent sur la formation du capital du ménage (répartition entre les conjoints au mariage, héritage, . . .), les types de patrimoine possédés et les relations avec les descendants (héritages, donations). Une des principales limites de l'enquête est le fait que les données soient toutes indiquées en tranches, excluant des affinements de l'analyse en particulier en ce qui concerne les ménages les plus riches.

La partie "Cycle d'activité" du questionnaire permet de reconstruire grossièrement les carrières des individus — 22821 personnes sont interrogées dans l'enquête 2004. Leur cycle d'activité indique les années de changement de statuts professionnels importants ainsi que leur départ à la retraite. Outre des incohérences sur les années de début de carrière et certains âges déclarés de départ à la retraite¹, il est ainsi possible d'obtenir une approximation de la durée validée ainsi que l'âge de départ à

¹Certains déclarations conduisent à des débuts de carrière à 10 ans ou moins. Certains départs à la retraite sont totalement incohérents

la retraite des individus.

Les héritages et donations sont également considérés dans l'enquête Patrimoine. Les individus sont interrogés sur les transmissions qu'ils ont reçus au cours de leur vie. L'année de l'héritage est renseignée, ainsi que les montants. Ces derniers sont indiqués en tranche seulement.

2.2 Echantillon

Notre étude portant sur les comportements de départ à la retraite, nous utilisons trois sous échantillon de l'enquête, éliminant les incohérences observées dans la base.

Pour l'étude descriptives des inégalités patrimoniales, nous conservons l'ensemble des observations renseignées. Le patrimoine est observé au niveau des ménages sur 9152 observations.

Les régressions sur les âges de départ à la retraite portent sur des individus dont on a pu retracer la carrière. Après avoir éliminé les incohérences et les observations inutilisables pour les régressions, les retraités représentent 3320 individus. Les estimations sont également réalisées sur les retraités qui ont plus de 65 ans au moment de l'enquête, i.e. 2547 observations.

La partie héritage correspond à une autre partie de l'enquête Patrimoine qui tente de lister les transmissions reçues par les individus. Nous nous restreignons aux individus dont nous avons pu observer l'année de retraite et dont le montant de la transmission reçue est renseigné. Cela conduit à un échantillon de 1199 individus.

2.3 Statistiques descriptives

2.3.1 Âges de départ à la retraite

Les âges de départ à la retraite sont largement influencés par la législation en vigueur concernant les pensions de retraite. L'âge minimum de départ à la retraite dans le régime privé est de 60 ans pour la plupart des travailleurs, des possibilités existant pour partir avant tels que le départ anticipé ou les systèmes de préretraite. De plus les dernières réformes, mises en place en 2003 permettent d'assouplir le régime en instaurant un système de surcote. Les données ayant été récoltées entre 2003 et 2004, nous supposons que les effets de la surcote sont totalement négligeables sur nos échantillons.

L'enquête Patrimoine tente de retracer le parcours professionnel des individus. Cependant en ce qui concerne les départs à la retraite, les réponses proposées ne permettent de distinguer ni les préretraites ni les personnes que se retirent du marché du travail pour d'autres raisons que la retraite. La très grande majorité des agents touche cependant une pension de retraite ou un revenu de remplacement à ce moment. C'est pour cela que les conditions que nous posons ne sont pas exactement celles de la CNAV. Nous nous concentrons sur les individus qui ont quitté le marché du travail à au moins 55 ans afin de prendre en compte les départs anticipés à la retraite, les avancements de l'âge de départ dans certains départs (par exemple dans la fonction publique) et les départs dus à des handicaps.

Cette différence ne devrait pas affecter significativement notre analyse. La sortie du marché du travail est largement lié aux problèmes de revenus de remplacement qui devront aider le ménage par la suite. L'impact du patrimoine accumulé devrait ainsi se répercuter sur le choix de sortir complètement du marché du travail. Il est important de noter que nous nous intéressons ici aux personnes qui sont sorties définitivement du marché du travail.

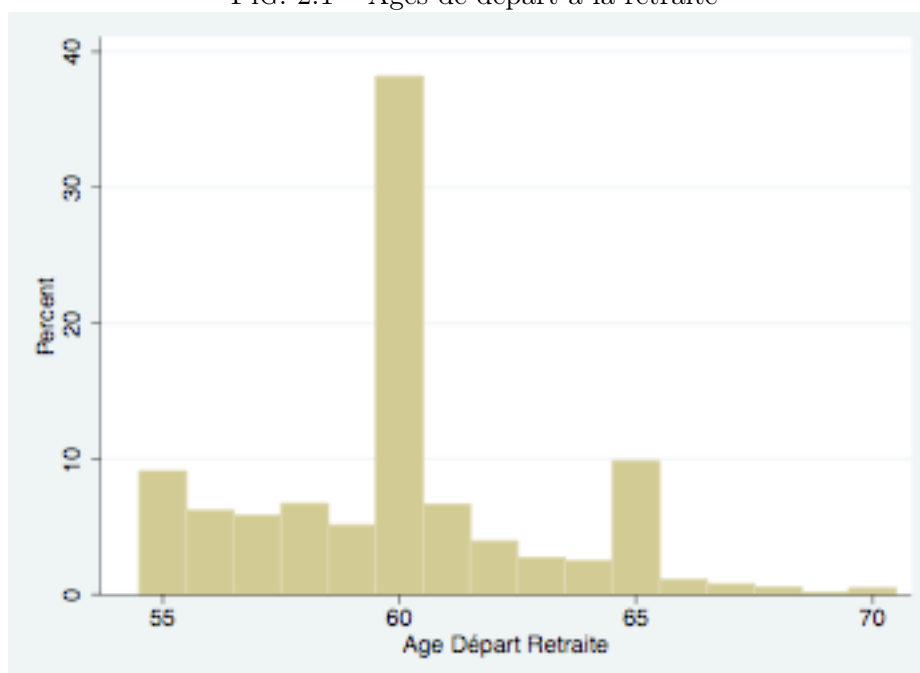
Le graphique 2.1 montre les âges de départ à la retraite pour notre échantillon. Nous tronquons à 70 ans, car plus de 99% des départs ont déjà eu lieu à ce moment. L'âge moyen de départ à la retraite est de 60 ans. Les pics aux âges de 55, 60 et 65 ans montrent bien l'importance de l'âge légal de départ à la retraite. Plus de 40% des départs ont lieu à 60 ans, âge minimum pour le régime général. A 65 ans, le taux plein est acquis d'office, avant l'instauration de la surcote, il n'y a aucune bonification des durées travaillées au delà de cet âge.

Les comportements de départs à la retraite ne sont néanmoins pas seulement dictés par les réglementations. Les tableaux 4.4 et 2.2 montrent les âges moyens de départ à la retraite selon respectivement les catégories socioprofessionnelles et le patrimoine du ménage.

Les agriculteurs et les indépendants partent en moyenne une année plus tard, alors que les professions intermédiaires ont tendance à avoir un départ à la retraite plus avancé. On observe aussi cela chez les ouvriers, ce qui peut s'expliquer par un plus grand nombre de carrières longues.

Concernant les patrimoines, on voit que les ménages les plus modestes ont tendance à partir plus tard à la retraite. Un léger avancement de l'âge de départ s'observe pour les tranches intermédiaires. Par contre, pour la dernière tranche, l'âge de départ

FIG. 2.1 – Ages de départ à la retraite



Champ : Retraités partis avant l'âge de 70 ans

est au dessus de la moyenne.

On observe les mêmes tendance en se restreignant aux retraités de plus de 65 ans.

Ce décrochage pour les plus hauts patrimoines semble aller à l'encontre des intuitions. Plusieurs explications peuvent cependant être avancée. On peut retrouver parmi les très hauts patrimoines des personnes avec des niveaux de diplôme plus élevés qui ont tendance à partir plus tard, pour valider le nombre d'années requis. De plus, les très hauts patrimoines sont également largement présents parmi les professions indépendantes, qui ont tendance à partir plus tard.

2.3.2 Répartition des Patrimoine

Si l'accumulation de patrimoine a un effet sur les comportements d'offre de travail, il est important de voir comment se répartissent ces patrimoines dans la population. Les patrimoines sont un vecteur d'inégalités important qui a des répercussions longues, du fait notamment des revenus générés par certains types de bien (immobilier, actifs financiers, ...).

De nombreuses études se sont penchés sur l'évolution des inégalités salariales et patrimoniales dans de nombreux pays. Cependant, la plupart de ces études s'inté-

TAB. 2.1 – Age moyen de départ à la retraite selon la CSP

CSP	Moyenne	N
Agriculteur	61.02105	248
Chefs d'entreprise, Artisan	61.64557	301
Cadre	60.05779	618
Profession Inter.	58.89184	624
Employé	60.576	829
Ouvrier	59.48093	700
Total	60.07811	3320

Champ : Retraités

TAB. 2.2 – Age moyen de départ à la retraite selon le patrimoine du ménage

Patrimoine	Moyenne	N
Moins de 75 000 €	60.36111	774
De 75 000 à 150 000 €	59.92102	604
De 150 000 à 300 000 €	59.72437	1042
Plus de 300 000 €	60.34019	900
Total	60.07811	3320

Champ : Retraités

ressent au revenu disponible, souvent déclaré lors d'enquêtes ou dans les données fiscales. Cependant, considérant les patrimoines des ménages et leur répartition, les études de Atkinson et Harrison[1974,[1]] et de Dell, Piketty et Saez [2005,[12]] ont mis en avant l'existence de larges inégalités patrimoniales.

La répartition des patrimoines est représentée par la courbe de Lorenz 2.2 pour l'ensemble de la population. On obtient pour l'ensemble de la population un coefficient de Gini très élevé, de l'ordre de 0.53.

La répartition des patrimoine est donc largement inégalitaire dans la population. Près de 46% du patrimoine des ménages est détenu par le dernier décile de la distribution. Ces inégalités patrimoniales ont connu une augmentation sur la période récente[11]. Entre 1992 et 2004, l'indicateur de Theil est passé de 0,79 à 0,81 pour l'ensemble de la population, mais l'on remarque de fortes inégalités chez les ménages aux revenus les plus modestes avec un indicateur de Theil qui passe de 0,91 à 1,15 sur le premier quartile de revenus. Ces fortes inégalités patrimoniales ne reflètent pas l'évolution des revenus salariaux et donnent une image différente de l'inégalité existante au sein de la population.

TAB. 2.3 – Pour les plus de 65 ans

CSP	Moyenne	N	Patrimoine	Moyenne	N
Agriculteur	61.36209	215	Moins de 75 000 €	60.72214	640
Artisan	62.05445	241	De 75 000 à 150 000 €	60.38516	475
Cadre	60.52351	464	De 150 000 à 300 000 €	60.24076	776
Profession Inter.	59.58825	431	Plus de 300 000 €	61.05855	656
Employé	61.04656	654			
Ouvrier	59.80908	542			
Total		60.5845	2547		

Champ : Retraités de plus de 65 ans

FIG. 2.2 – Courbe de Lorenz pour les patrimoines (population totale)



Champ : Ensemble des ménages (9152 obs.)

Sur la période 1998-2005, Camille Landais [2007,[26]] a montré la nette augmentation pour les hauts revenus des revenus du patrimoine. Alors que les revenus moyens ont tendance à stagner sur cette période, les revenus du patrimoine explosent tant pour les revenus fonciers (+26,5%) que pour les revenus des capitaux mobiliers (+63,5%).

2.3.3 Héritages et donations

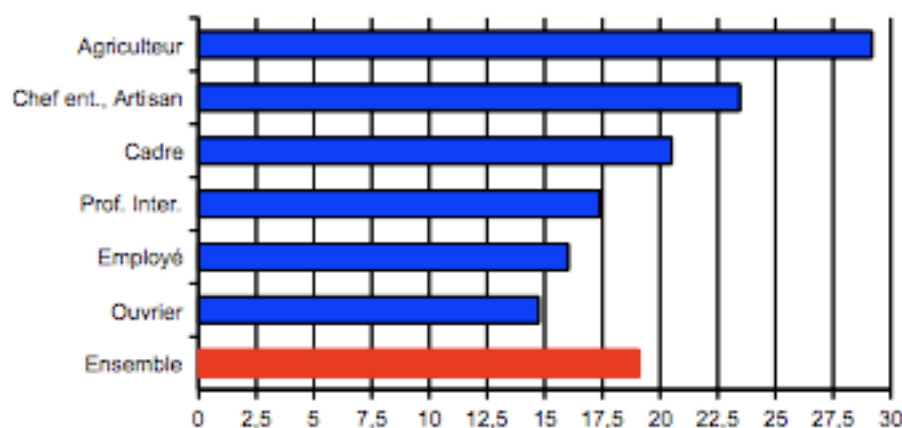
Il existe différents modes de transmission de patrimoine entre les générations. L'héritage est constitué d'un ensemble de biens qui est reçu à la suite du décès de son propriétaire. La donation permet à une personne de transmettre la propriété

d'un bien ou une somme d'argent à une autre. De 1992 à la date de la législation en vigueur au moment de l'enquête, lors du calcul des droits de succession, les donations faites depuis plus de 10 ans ne font plus partie de l'actif successoral². Les aides monétaires ne sont pas assimilées à la succession. Leur montant doit cependant rester modéré et proportionnel soit à l'état de fortune du ménage aideur soit à l'état de besoin du ménage receveur. L'enquête Patrimoine décrit les transferts du ménage vers des personnes hors ménage, ou inversement. De ce fait, au sein du ménage les transferts des parents vers les enfants habitant au domicile familial ou entre époux ne sont pas pris en compte. Les donations et héritages ont ceci de commun que le bien est transmis de manière irréversible, à la différence des prêts pour lesquels le remboursement est attendu. Les donations permettent ainsi aux ménages ayant accumulé un patrimoine d'en faire bénéficier leurs descendants de leur vivant.

Toutes générations confondues, un individu sur cinq a reçu un héritage ou une donation. La très grande majorité de ces transmissions sont des héritages, près de 15 %, mais les donations ne sont pas négligeables, en particulier pour ceux dont le père exerçait une profession indépendante.

Le niveau de revenu, le niveau d'études, la taille de la famille et la catégorie sociale influencent les pratiques de transmissions entre les générations[6]. Les indépendants ont par exemple plus recours aux donations, notamment pour transmettre l'outil de travail. Ainsi, comme le montre le graphique 2.3.3, les transferts patrimoniaux sont significativement plus nombreux avec des montants plus élevés chez les indépendants.

FIG. 2.3 – Proportion d'héritiers selon la profession du père



Champ : Individus

²Depuis 2005, les donations sont écartées de l'actif successoral après 6 ans seulement

Chez les indépendants, la part des donations versées de plus de 50 000 € est de plus de 50% alors qu'elle est d'à peine 40% pour les salariés.

Héritages chez les retraités

Montants reçus Il est évidemment plus courant pour les personnes retraités d'avoir reçu un héritage ou une donation. Chez les personnes retraités, on observe 43% de bénéficiaires, près de 44% pour les personnes de plus de 65 ans.

La proportion d'héritage est bien plus importante. toutefois, une grande partie des héritages touchés sont de montants relativement faibles.

TAB. 2.4 – Montants des héritages et donations reçues

Montants	Héritages		Donations	
	N	Pourcentage total	N	Pourcentage Total
Moins de 3 000 €	217	18,1	47	3,92
3 000 à 8 000 €	183	15,26	49	4,09
8 000 à 15 000 €	123	10,26	28	2,34
15 000 à 30 000 €	136	11,34	35	2,92
30 000 à 60 000 €	131	10,93	29	2,42
60 00 à 100 000 €	69	5,75	29	2,42
Plus de 100 000 €	84	7,01	39	3,25
Total	943	78,65	256	21,35

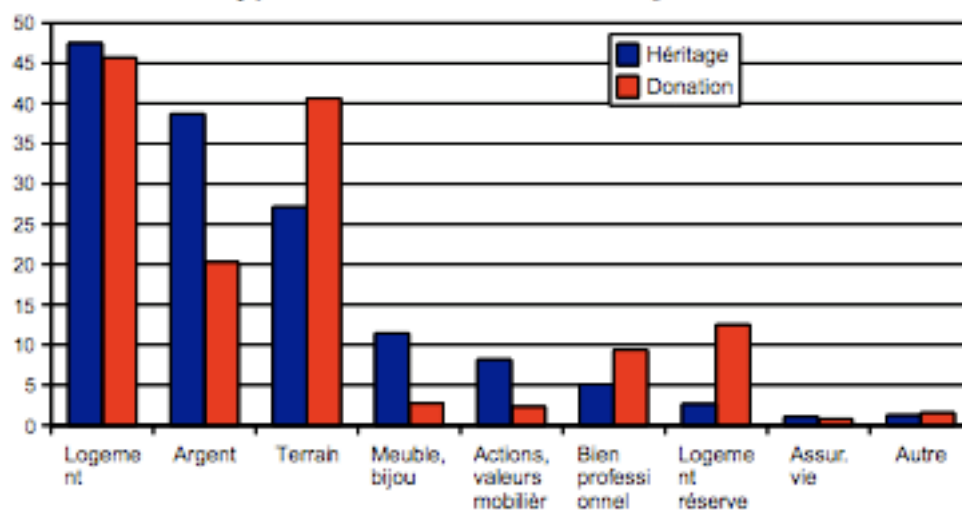
Champ : Retraités ayant reçu un héritage ou une donation

Entrent également en considération le type de patrimoine reçu. Ce dernier diffère aussi bien en fonction du type de transmission reçue que de la profession exercée par le père du bénéficiaire.

Les donations servent souvent en effet à transmettre des biens particuliers tels que des logements avec usufruit ou des biens professionnels. On retrouve bien plus souvent de l'argent dans les héritages ainsi que des logements.

Ces différences s'expliquent cependant largement par la composante professionnelle du patrimoine des indépendants. Un tiers des donations reçues par les enfants de chefs d'entreprise sont supérieures à 60 000 €. Pour les enfants de cadres, il s'agit d'une donation sur quatre, et une sur cinq pour les enfants d'artisans et commerçants. Dans le cas d'un héritage, la différence est plus marquée. Un héritage sur quatre provenant de membres de professions libérales et de chefs d'entreprise a une valeur supérieure à 100 000 €, contre un sur dix chez les enfants d'artisans et de cadres. Mais il existe également une grande disparité chez les salariés : les enfants de

FIG. 2.4 – Types de patrimoines reçus en fonction de la nature de la transmission



Champ : Retraités ayant reçu un héritage ou une donation

cadre qui déclarent avoir reçu un héritage de plus de 60 000 € sont quatre fois plus nombreux que les enfants d'ouvriers.

Âge au moment de l'héritage ou de la donation L'âge au moment de l'héritage a une influence certaine sur le comportement vis-à-vis de l'offre de travail. Cette influence devrait être d'autant plus grande que l'héritage n'est pas anticipé.

Le tableau 2.6 montre que l'âge au moment de la transmission est significativement différent en fonction du type de transmission. Cela s'explique principalement par la transmission de biens professionnels et par la volonté de transmettre son capital à ceux qui en ont le plus besoin, c'est-à-dire ceux qui n'ont pas encore eu le temps d'accumuler un patrimoine.

Le fait que les héritages soient reçus en moyenne à des âges plus élevés tend à leur donner une plus grande importance dans les comportements de départ à la retraite. Plus le choc de richesse intervient tard dans le cycle de vie, plus il est à même de bouleverser les anticipations concernant les revenus futurs anticipés pour la retraite.

Enfin, comme nous l'avons vu, la catégorie socioprofessionnelle est un déterminant de l'âge de départ à la retraite. Si l'héritage considéré comme un choc de richesse doit modifier le comportement de départ à la retraite, il convient également de regarder à quel âge sont reçues en moyenne les transmissions en fonction de la CSP.

TAB. 2.5 – Types de patrimoines reçus en fonction de la CSP du père

	Agriculteurs	Artisan	Cadre	Prof. Inter.	Employé	Ouvrier
Logement	38,26	47,97	53,07	51,85	49,3	47,47
Argent	33,56	33,33	30,17	38,27	31,69	42,4
Terrain	53,36	19,92	19,55	29,63	26,06	22,58
Meuble, bijou	7,38	10,57	17,32	8,64	8,45	5,99
Valeurs mobilières	2,35	8,13	20,67	3,7	5,63	1,38
Bien Professionnel	10,74	8,13	5,59	3,7	2,11	1,84
Logement usufuit	6,38	5,28	5,03	2,47	4,93	3,23
Assur. vie	0,34	0,81	1,68	0	3,52	0,46
Autre	2,68	1,22	1,12	2,47	0,7	0

Champ : Retraités ayant reçu un héritage ou une donation

Pourcentage de personne qui déclarent avoir reçu le type de bien considéré au cours de la transmission

TAB. 2.6 – Age au moment de la transmission

Nature de la transmission	Moyenne	N
Donation	41.02013	256
Héritage	45.84443	943
Total	44.77658	1199

Champ : Retraités ayant reçu un héritage ou une donation

TAB. 2.7 – Age au moment de la transmission selon la CSP

CSP	Héritages		Donations	
	Moyenne	N	Moyenne	N
Agriculteurs	41.53456	93	38.6702	54
Chefs d'entreprise, Artisans	47.58425	120	45.08869	28
Cadres	47.53579	288	43.27497	51
Prof. Intermédiaire	46.62845	179	41.63561	50
Employé	45.53992	100	42.58456	34
Ouvrier	45.01945	163	37.74653	39
Total	45.84443	943	41.02013	256

Champ : Retraités ayant reçu un héritage ou une donation

L'âge moyen de la transmission varie largement selon la CSP de l'individu. Les agriculteurs héritent plus tôt, alors que les cadres et les chefs d'entreprises reçoivent héritages et donations bien plus tard que les autres.

Héritage et monde du travail

Un héritage ou une donation peuvent représenter une très large augmentation de patrimoine. Si la transmission n'est pas totalement anticipée, cela peut alors conduire à un choc de richesse pour le ménage.

Pour 45% des ménages ayant touché un héritage ou une donation, le transfert représente 25% de leur patrimoine, ce qui est cohérent avec les estimations de Franco Modigliani sur données américaines[1988,[27]]. Cette augmentation substantielle de patrimoine a des conséquences sur les revenus futurs anticipés du ménage, d'une part du fait d'une plus grande désépargne possible lors de l'arrêt de l'activité, d'autre part en raison des revenus patrimoniaux qui peuvent être engendrés.

Il est particulièrement intéressant de regarder l'effet de ce choc de richesse sur le départ à la retraite. S'il existe bien une variation exogène du patrimoine, cela devrait nous permettre d'identifier l'impact de l'effet richesse sur l'âge de départ à la retraite plus précisément que dans l'approche précédente.

Trois autres articles ont tenté de montrer l'existence d'un effet de l'héritage sur l'offre de travail. Holtz-Eakin, Joulfaian et Rosen [1993,[21]] utilisent des données fiscales américaines des années 80 mais laissent de côté la retraite. Sur données de panel, Joulfaian et Wilhelm concluent à un effet très limité des héritages sur les comportements de départ à la retraite. Enfin, en introduisant une dimension sur l'anticipation de l'héritage Brown, Coile et Weisbenner [2006,[7]] trouve une probabilité significative de partir plus tôt à la retraite, avec environ 4.5 points de pourcentage supplémentaire pour les individus ayant hérité.

L'enquête Patrimoine ne permet pas d'avoir une approche dynamique comme les deux derniers articles, qui utilisent des données en panel. Cependant en explorant la partie du questionnaire sur les transmissions nous tentons de mettre en avant

l'existence de corrélations entre l'a sortie du marché du travail et la réception d'un héritage ou d'une donation.

Nous avons ici un double objectif. Premièrement l'introduction d'un choc exogène permet-il d'identifier plus précisément un effet de richesse sur les comportements de départ à la retraite. Secondement, l'impact des héritages sur la sortie du marché du travail n'implique-t-elle pas une politique adéquate sur les transmissions.

3.1 Sortie du marché du travail

Nous considérons comme dans la partie précédente les individus qui déclarent être à la retraite en 2004. Cependant, pour avoir un nombre suffisant de transmission, nous conservons tous les retraités qui déclarent avoir reçu un héritage ou une donation et dont le montant nous est connu. Cela représente près de 1200 individus.

La partie descriptive sur l'âge au moment de la transmission 2.3.3 a mis en avant l'hétérogénéité des âges auxquels on devient héritier. Cependant, le comportement de départ à la retraite est largement dicté par la législation. La seule prise en compte de l'âge de départ à la retraite tendrait à biaiser les résultats en fonction de l'âge moyen de réception des héritages. C'est pourquoi nous construisons la variable *Durée Sortie* qui correspond au nombre d'années écoulées entre le moment où la transmission est reçue et le départ à la retraite. Cette variable permet d'atténuer l'effet du à l'âge au moment de la réception de l'héritage.

Les tableaux suivants permettent d'appréhender l'impact de l'héritage sur le comportement de départ à la retraite. On remarque avec le tableau 3.1 que la nouvelle variable reflète bien l'âge auquel est reçue la transmission. La plupart des retraités ont pris leur retraite à 60 ans et ce tableau reflète exactement celui de la partie descriptive 2.6. Cependant, comme le montre les tableaux suivants, le comportement vis-à-vis de la retraite varie également en fonction du montant reçu et des revenus du ménage.

TAB. 3.1 – Moyenne Durée Sortie selon le type de transmission

Type	Moyenne	N
Donation	18.79643	256
Héritage	14.32093	943
Total	15.31157	1199

Champ : Retraités ayant reçu un héritage ou une donation

Le tableau 3.2 montre en effet que le montant reçu influence clairement l'âge de départ à la retraite. Ceux qui ont reçu un montant élevé ont en effet tendance à partir jusqu'à 4 ans plus tôt en moyenne que les autres. Par contre, pour les petits montants, on voit que le nombre d'années écoulées avant la sortie est bien plus important en moyenne. L'effet est visiblement décroissant selon le montant reçu, ce qui tend à montrer que plus la transmission reçue est importante, plus on part à la retraite rapidement.

TAB. 3.2 – Moyenne Durée Sortie selon le montant

Montant	Moyenne	N
Moins de 8 000 €	18.20343	496
De 8 000 à 15 000 €	14.67691	151
De 15 000 à 60 000 €	13.16015	331
Plus de 60 000 €	11.42437	221
Total	15.31157	1199

Champ : Retraités ayant reçu un héritage ou une donation

Enfin, l'impact des revenus du ménage est visible, en moindre mesure. L'effet est là aussi décroissant, mais les écarts sont nettement moins importants que pour les montants. Le tableau 3.3 montre en effet que les ménages les plus aisés sont partis jusqu'à 2 ans en moyenne plus tôt que les autres.

TAB. 3.3 – Moyenne Durée Sortie selon le revenu annuel du ménage

Revenu	Moyenne	N
Moins de 14 500 €	16.52278	347
De 14 500 à 25 000 €	15.78538	362
De 25 à 36 000 €	14.0915	213
De 36 000 à 48 000 €	12.89928	131
Plus de 48 000 €	13.21281	146
Total	15.31157	1199

Champ : Retraités ayant reçu un héritage ou une donation

3.2 Modèles

3.2.1 Régression OLS classique

Ces variations visibles de la variable Sortie sont explorées par la suite dans un modèle linéaire. Cependant, cette approche n'est pas exempte de limites. Le pro-

blème vient principalement de l'utilisation de données en coupe. Pour regarder l'effet des transmissions, nous revenons jusqu'au moment où elles ont eu lieu. Expliquer le comportement de départ à la retraite d'individus qui ont reçu un héritage parfois au début de leur vie active laisse bien évidemment de côté de nombreux facteurs.

De plus contrairement contrairement à l'approche de Brown, Coile et Weisbenner [2006,[7]] , nous n'avons aucun moyen de distinguer si l'héritage est anticipé ou non. En effet, l'anticipation plus ou moins claire d'un héritage ou d'une donation tend à biaiser vers le bas les résultats. Les agents qui anticipent une forte hausse de leur revenu pourront avoir réagi avant d'hériter et modifier leur offre de travail en conséquence. S'ils ont par exemple modifier leur nombre d'heures travaillées avant la réception de l'héritage, ils n'auront pas nécessairement la possibilité d'avancer leur âge de départ à la retraite.

La décision de partir à la retraite est aussi une restriction forte pour notre modèle. Si l'agent n'anticipe pas la transmission, il peut également simplement modifier son nombre d'heures de travail, sans pour autant avancer son départ à la retraite.

Se pose également le problème du travail des conjoints. Un héritage ou une donation peuvent modifier l'offre de travail du ménage dans son ensemble et pousser par exemple le conjoint à se retirer du marché du travail.

Pour mettre en avant les corrélations existantes entre la réception d'un héritage et la sortie du marché du travail nous estimons tout d'abord un modèle linéaire de la forme :

$$\text{DuréeSortie} = \sum_{j=1}^n \zeta_j \text{HerDon}_j + \beta X + u \quad (3.1)$$

où *DuréeSortie* est le nombre d'années entre la réception d'un héritage ou d'une donation et le moment où l'individu part à la retraite, *HerDon* les différents montants d'héritages et de donations perçus et X_i l'ensemble des variables de contrôle.

L'estimation par les OLS de 3.1 permet de déterminer les coefficients ζ qui correspondent aux différents montants reçus de patrimoines observés. Plusieurs séries de contrôles sont estimées.

La première série de contrôle comprend le patrimoine du ménage ainsi que ses revenus. Plus l'héritage est un choc de richesse important, relativement à ce que possède le ménage, plus il devrait être à même de changer les anticipations futures du ménages concernant ses revenus.

La régression est également contrôlée par la CSP de l'individu. Les statistiques descriptives ont mis en avant le fait que l'âge auquel la transmission est reçue ainsi que le montant dépendaient en partie de la CSP de l'individu. Dans les contrôles concernant sa carrière, nous rajoutons également la durée de la carrière qu'il a eu pour éviter les effets, déjà rencontrés, dus aux carrières plus ou moins longues.

L'augmentation du patrimoine et des revenus futurs est également largement fonction du type de bien transmis. Des valeurs mobilières peuvent ainsi être perçues comme des sources de revenus futurs alors que d'autres biens moins liquides peuvent augmenter le patrimoine sans changer les anticipations de revenus futurs.

Enfin, pour prendre en compte les effets d'âge, nous contrôlons par l'âge au moment de la transmission, en tranches.

3.2.2 Modèle dichotomique

Le modèle classique est trop large pour expliquer l'effet direct des transmissions sur le départ à la retraite. Le second modèle est un modèle dichotomique qui explique le fait que l'on ait quitté ou non le marché du travail après une certaine période. Le modèle se présente de la manière suivante :

$$\text{Sortie}_n = \sum_{j=1}^n \text{HerDon}_j + \beta X + u \quad (3.2)$$

où Sortie_n est une indicatrice qui vaut un si l'individu a quitté le marché du travail après n années. Nous reprenons les variables de contrôle du premier modèle et nous estimons les paramètres grâce à un probit.

3.3 Résultats

3.3.1 Régression OLS classique

L'équation 3.1 est estimée sur l'ensemble des retraités ayant touché un héritage ou une donation, i.e. 1199 observations. Les paramètres estimés sont présentés, avec les différentes séries de contrôle, dans le tableau 3.4.

TAB. 3.4: Variable dépendante : Sortie
 OLS sur l'ensemble des retraités ayant touché un héritage ou une dona-
 tion

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Constante	18.054*** (.480)	18.187*** (.723)	14.658*** (.997)	35.488*** (10.423)	3.390*** (.478)
<i>Montant de la transmission (réf. Moins de 8 000 €)</i>					
De 8 000 à 15 000 €	-3.558*** (.993)	-3.607*** (.990)	-3.875*** (.983)	-4.306*** (.957)	.072 (.383)
De 15 000 à 60 000 €	-4.967*** (.758)	-5.357*** (.776)	-5.445*** (.770)	-5.963*** (.782)	.132 (.306)
Plus de 60 000 €	-5.923*** (.864)	-6.859*** (.939)	-6.786*** (.928)	-8.673*** (.961)	-.552 (.369)
<i>Patrimoine du ménage (réf. Moins de 75 000 €)</i>					
75 000 à 150 000 €		1.008 (.961)	.920 (.945)	.360 (.898)	-.214 (.371)
150 000 à 300 000 €		2.304*** (.850)	1.795** (.842)	1.534** (.768)	.048 (.337)
Plus de 300 000 €		3.841*** (1.054)	3.330*** (1.021)	2.516*** (.919)	.676 (.419)
<i>Revenus Annuels du ménage (réf. moins de 14 500 €)</i>					
De 14 500 à 25 000 €		-1.548* (.813)			-.906*** (.322)
De 25 000 à 36 000 €		-2.262** (.971)			-.693* (.402)
De 36 000 à 48 000 €		-4.044*** (1.163)			-1.033** (.492)
Plus de 48 000 €		-2.296* (1.192)			.427 (.503)
<i>Catégorie Socioprofessionnelle (réf. Prof. Inter.)</i>					
Agriculteur			6.643*** (1.176)		1.766*** (.464)
Chef d'entreprise, Artisan			2.084* (1.170)		1.845*** (.446)
Cadre			.630 (.933)		1.016*** (.382)
Employé			2.353** (1.173)		.763* (.454)
Ouvrier			1.788* (1.064)		.047 (.410)
<i>Type de biens reçus (réf. non)</i>					
Logement				-.714 (.766)	
Terrain				-3.431*** (.696)	
Bien Professionnel				-6.016***	
...					

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
				(1.256)	
Argent				1.662**	
				(.802)	
<i>Contrôles</i>					
Patrimoines	Non	Oui	Non	Oui	Oui
Revenus	Non	Oui	Non	Non	Oui
CSP	Non	Non	Oui	Non	Oui
Durée carrière	Non	Non	Oui	Non	Non
Age de l'héritage	Non	Non	Non	Non	Oui
N	1199	1199	1199	1199	1199
R ²	.053	.07	.094	.156	.866

Champ : Retraités ayant touché un héritage ou une donation

Plus la transmission est élevée, plus la sortie du marché du travail semble imminente, cela est particulièrement significatif pour les transmissions les plus importantes, au dessus de 100 000 euros. Entre la transmission et la sortie du marché du travail, l'intervalle est réduit de plus d'une année.

La nature de la transmission joue également puisque l'héritage semble avancer la sortie du marché du travail par rapport à la donation. On peut ici retrouver un des effets dus au caractère moins prévisible de l'héritage.

Les coefficients significatifs pour les catégories socio-professionnelles s'expliquent en grande partie par les activités auxquelles ils réfèrent. Comme dans les descriptions statistiques, les deux catégories qui sont principalement significatives sont les agriculteurs et les artisans qui sont des catégories dans lesquelles les professions libérales sont largement prépondérante. Des grosses donations peuvent avoir lieu, en particulier pour transmettre l'outil de travail. L'héritage comporte également des biens professionnels qui peuvent expliquer les signes positifs des coefficients ainsi que leur très fort impact sur les comportements d'offre de travail.

3.3.2 Modèle dichotomique

Le second modèle est très liée aux nombres d'années considérées entre la transmission et le moment du départ. Une fenêtre très courte est sûrement plus efficace quant à l'impact exact de l'héritage mais elle laisse souvent de côté des départs un peu plus tardifs qui sont seulement dus à des raisons structurelles. Au contraire, en augmentant cette même fenêtre, on laisse de plus en plus à des raisons extérieures

et non observées pour causer un départ.

Nous répétons l'estimation pour les individus sortis après un, cinq, dix et quinze ans. Les proportions sont données dans le tableau 3.5. La taille de l'échantillon est très faible pour les premières régressions. Néanmoins, l'objectif est de mettre en évidence la robustesse des coefficients,

TAB. 3.5 – Proportion d'individus à la retraite après...

	Pourcentage
Une année	4.92
Cinq ans	24.52
Dix ans	42.54
Quinze ans	57.21

Champ : Retraités ayant reçu un héritage ou une donation

Le montant de l'héritage est robuste sur les différentes régressions. Plus le montant est élevé, plus la probabilité est grande d'être à la retraite.

Le patrimoine du ménage est nettement moins significatif. Les coefficients et leurs signes varient énormément d'une année à l'autre.

Par contre, le type de bien reçu semble jouer dans la régression. Le coefficient pour les terrains est positif et significatif pour les trois dernières régressions. En ce qui concerne l'argent, il est négatif.

TAB. 3.6 – Variable dépendante : Sortie après n années

Probit sur l'ensemble des retraités ayant touché un héritage ou une donation

Sortie après...	Un an	Cinq ans	Dix ans	Quinze ans
	(1)	(2)	(3)	(4)
Constante	-4.306*** (1.062)	-1.666*** (.554)	-1.019** (.507)	-1.734*** (.505)
<i>Montant de la transmission (réf. Moins de 8 000 €)</i>				
De 8 000 à 15 000 €	.666*** (.219)	.577*** (.134)	.474*** (.124)	.407*** (.123)
De 15 000 à 60 000 €	.659*** (.188)	.640*** (.110)	.647*** (.101)	.725*** (.102)
Plus de 60 000 €	.856*** (.211)	.854*** (.132)	.794*** (.123)	.905*** (.126)
<i>Patrimoine du ménage (réf. Moins de 75 000 €)</i>				
75 000 à 150 000 €	.607*** (.210)	.015 (.127)	-.141 (.118)	-.045 (.119)
150 000 à 300 000 €	.262 (.207)	-.154 (.115)	-.247** (.106)	-.114 (.106)
Plus de 300 000 €	.038 (.240)	-.281** (.137)	-.381*** (.128)	-.248* (.129)
<i>Type de biens reçus (réf. non)</i>				
Logement	.225 (.161)	.052 (.102)	-.089 (.094)	.005 (.094)
Terrain	.255 (.174)	.270*** (.103)	.339*** (.092)	.447*** (.091)
Bien Professionnel	.564 (.422)	.150 (.193)	.276 (.175)	.474*** (.169)
Argent	-.170 (.161)	-.327*** (.104)	-.433*** (.098)	-.258*** (.099)
N	1199	1199	1199	1199

Champ : Retraités ayant touché un héritage ou une donation

Effet du patrimoine sur l'âge de départ à la retraite

Pour compléter l'étude de l'effet richesse sur les comportements de départ à la retraite, il convient maintenant de se pencher sur le patrimoine des ménages.

En premier lieu, en suivant la théorie classique du cycle de vie, la patrimoine des ménages est un outil de lissage de la consommation. Après avoir accumulé sur l'ensemble de leur carrière un patrimoine, les individus peuvent désépargner au moment de leur retraite afin d'avoir des consommations plus proches de celles qu'ils avaient lorsqu'ils travaillaient. Deuxièmement, leur retraite elle-même peut être considérée comme un patrimoine. Les revenus les plus modestes en particulier sont forcés à épargner une partie de leur revenu sous forme de cotisations. Le système de retraite leur assure au moment de leur départ un revenu de remplacement fonction de ces cotisations.

Cependant, la plupart des modèles de comportement de départ à la retraite ne s'appuient que sur les revenus salariaux des individus. Si la la pension de retraite est considérée comme un revenu de remplacement, le comportement de départ à la retraite peut s'analyser comme un problème d'optimisation dynamique pour déterminer l'âge optimal de départ à la retraite. Ce problème est compliqué par l'existence de règles non linéaires pour les versements de pension de retraite.

La seule prise en compte que les revenus du travail masque l'existence sous-jacente de larges inégalités patrimoniales entre les individus. Dans un modèle classique, la désépargne du patrimoine ainsi que l'existence de revenus patrimoniaux rentrent en considération dans la décision de départ à la retraite. Une année de cotisation supplémentaire pouvant être compensée par les revenus futurs anticipés. Bien que les règles des systèmes de retraite instaurent des limites d'âge, ces différences de revenus patrimoniaux devraient entraîner des différences significatives de départ à la retraite

selon le patrimoine du ménage.

En outre, la corrélation entre patrimoine et comportements de départ à la retraite devrait différer selon le type de patrimoine possédé par le ménage, la liquidité des biens patrimoniaux ou leur aspect plus ou moins important dans les transferts intergénérationnels impliquant des réponses différentes en termes de départ à la retraite. Les propriétés foncières, dont il est difficile de tirer un revenu de remplacement, devraient ainsi moins inciter l'avancement du départ à la retraite.

L'objectif que nous nous sommes fixé est donc de regarder en quoi la détention de patrimoine ainsi que le type de patrimoine possédé devrait influencer le comportement de départ à la retraite des agents. Compte tenu des réformes en cours sur les différents systèmes de retraite qui concernent en particulier le recul de l'âge de départ, il paraît important de s'intéresser aux causes qui poussent les individus à modifier leurs comportements de départ. Est-ce qu'un patrimoine important permet d'avancer son âge de départ en compensant les revenus de remplacement ? Quels types de patrimoine sont plus à même d'avancer l'âge de départ à la retraite ? Les effets sont-ils importants dans le système de retraite actuels ?

4.1 Modèles

4.1.1 Régression OLS simple

Afin de tester nos résultats, nous employons plusieurs approches pour regarder l'effet des patrimoines sur les comportements de départ à la retraite. Afin d'établir l'existence initiale d'une corrélation entre l'âge de départ et le patrimoine du ménage nous regardons le modèle linéaire suivant :

$$\hat{\text{Âge}} = \sum \gamma_j \text{Patrimoine}_j + \beta X_i + u_i \quad (4.1)$$

La variable dépendante correspond à la variable d'âge de départ à la retraite que nous avons construite précédemment.

L'estimation de 4.1 permet de déterminer les coefficients γ qui correspondent aux différentes tranches de patrimoines observés. Plusieurs séries de contrôles sont envisagées pour permettre une meilleure identification de l'effet patrimoine.

Les principales variables de contrôles concernent la carrière de l'individu. La durée de la carrière est en effet essentielle pour déterminer le taux de la pension de retraite que l'individu touchera. La durée minimale d'une carrière sans interruption devant

être de 37,5 ans pour les générations nées en 1933 ou avant et augmentant après suite à la réforme Balladur de 1993. La durée de la carrière est simplement ici une approximation de la durée validée puisqu'elle n'exclue pas les périodes de chômage ni les changements de régime. La durée de la carrière nous permet également de voir si l'individu a commencé sa carrière avant 17 ans. Nous considérons alors qu'il a eu une carrière longue.

Une seconde série de contrôle porte la richesse du ménage en dehors de son patrimoine. Nous regardons ainsi si le ménage est endetté et s'il a reçu une donation. Enfin, des contrôles portant sur les zones géographiques ainsi que sur les diplômes sont également intégrées.

4.1.2 Autres spécifications

Plusieurs problèmes sont posés par le modèle de régression simple. Le principal étant les effets de cohortes. Nous ne possédons en effet que des données en coupe et nous observons par conséquent sans distinction tous les individus qui se déclarent retraités en 2004 lors de l'enquête. Cet effet de cohorte devrait entraîner une baisse de l'âge de départ observé, principalement causée par ceux générations récentes qui sont partis en avance à la retraite.

Régressions sur les générations antérieures

Nous approchons le problème de deux manières différentes. D'une part, la régression simple est estimée sur les individus qui déclarent avoir plus de 65 ans lors de l'enquête. A 65 ans, le taux maximal de pension est appliqué, quelque soit la durée de cotisation¹, et très peu d'individus partent à la retraite après cette date. Pour la génération 1939, nous devrions avoir l'ensemble des individus encore vivants et à la retraite.

Se restreignant aux individus âgé de 65 ans ou plus, nous devrions atténuer les effets de cohorte en n'observant que des générations déjà parties entièrement à la retraite. Nous estimons donc l'équation 4.1 seulement sur ces observations.

Modèle dichotomique

La seconde approche que nous mettons en œuvre est de comparer les personnes à la retraite à celles encore en activité sur les générations les plus jeunes. En considé-

¹Cette durée de cotisation est cependant prise en compte au travers de la décote pour les années manquantes et des salaires annuels qui sont généralement plus faibles en ce cas

rant que la décision de départ à la retraite se fait entre 55 et 65 ans, nous observons dans la base complète les individus en activité ou non.

Nous estimons dans un premier temps un modèle dichotomique de la forme :

$$\text{Retraite} = \sum \gamma_j \text{Patrimoine}_j + \delta Z_i + v_i$$

où la variable dépendante est l'indicatrice qui prend la valeur 1 si l'on est à la retraite, 0 si toujours en activité. Les variables de contrôles sont celles utilisées dans la régression par OLS.

Le modèle dichotomique devrait nous permettre de regarder la probabilité de partir à la retraite en fonction du patrimoine des ménages, contrôlé par un certain nombre de caractéristiques. Pour cerner l'impact réel sur l'âge de départ à la retraite, nous utilisons un modèle de sélection.

L'équation de sélection nous permettra alors de corriger l'équation principale. Le modèle s'écrit alors comme :

$$\begin{cases} \hat{\text{Age}} = \beta X_i + \sum \gamma_j \text{Patrimoine}_j + u_i & \text{si } I = 1 \\ \text{Retraite} = \sum \gamma_j \text{Patrimoine}_j + \delta Z_i + v_i \end{cases}$$

Une méthode de Heckman en deux étapes permet de retrouver les coefficients de l'équation principale avec correction de l'effet de sélectivité.

4.2 Résultats

4.2.1 Régression OLS simple

L'équation 4.1 est estimée sur l'ensemble des retraités, i.e. 3320 observations. Les paramètres estimés sont présentés, avec les différentes séries de contrôle, dans le tableau 4.1.

La régression montre une corrélation ambiguë entre le patrimoine du ménage et l'âge de départ à la retraite.

Un patrimoine plus élevé tend à diminuer l'âge de départ à la retraite, avec des signes négatifs pour toutes les tranches. Néanmoins, pour les patrimoines les plus élevés, le coefficient n'est jamais significatif. L'hétérogénéité intra-groupe peut expliquer en partie la non significativité de ce coefficient. L'effet observée sur les autres tranches est cependant très faible et ne peut représenter plus d'une année d'écart (malgré les faibles paramètres estimés, il est bon de rappeler que la variable dépendante est le logarithme de l'âge). L'impact des dettes est également visible. Le

TAB. 4.1 – Variable dépendante : Log(Age de départ à la retraite)
 OLS sur l'ensemble des retraités

	(1)	(2)	(3)	(4)
Constante	4.099*** (.002)	4.065*** (.003)	4.062*** (.004)	4.064*** (.004)
<i>Patrimoine du ménage (réf. Moins de 75 000 €)</i>				
75 000 à 150 000 €	-.007*** (.003)	-.005** (.002)	-.005** (.002)	-.004* (.002)
150 000 à 300 000 €	-.011*** (.002)	-.007*** (.002)	-.007*** (.002)	-.006*** (.002)
Plus de 300 000 €	-.0009 (.003)	-.001 (.003)	-.0009 (.003)	-.0009 (.003)
<i>Durée de la carrière (réf. entre 35 et 40 ans)</i>				
Moins de 35 ans		.038*** (.002)	.037*** (.002)	.034*** (.002)
Entre 40 et 44 ans		.013*** (.002)	.013*** (.002)	.014*** (.002)
Plus de 44 ans		.052*** (.002)	.052*** (.002)	.052*** (.002)
<i>Catégorie Socioprofessionnelle (réf. Prof. Inter.)</i>				
Agriculteur		.020*** (.004)	.021*** (.004)	.021*** (.004)
Chef d'entreprise, Artisan		.033*** (.003)	.033*** (.003)	.034*** (.003)
Cadre		.019*** (.003)	.014*** (.003)	.015*** (.003)
Employé		.020*** (.003)	.021*** (.003)	.019*** (.003)
Ouvrier		.005* (.003)	.005* (.003)	.006** (.003)
<i>A commencé sa carrière avant 17 ans (réf. non)</i>				
Oui		-.014*** (.002)	-.012*** (.002)	-.011*** (.002)
<i>Le ménage est endetté (réf. non)</i>				
Oui			-.005** (.002)	-.004** (.002)
<i>Sexe (réf. Femmes)</i>				
Homme				-.009***
<i>Contrôles</i>				
Indicateurs de richesse (Diplômes, Dettes, Donation)	Non	Non	Oui	Oui
Indicateurs démographiques (Sexe, Zone Géographique)	Non	Non	Non	Oui
N	3320	3320	3320	3320
R ²	.008	.22	.226	.234

Champ : Retraités

patrimoine accumulé semble donc avoir un effet, limité, sur les comportements de départs à la retraite.

Assez logiquement, c'est la durée de la carrière qui explique le mieux l'âge de départ à la retraite. Les coefficients ont d'ailleurs l'air robuste. La durée de la carrière explique en grande partie la pension de retraite qui sera touchée.

L'indicatrice sur le début de la carrière devrait atténuer l'effet sur les patrimoines les moins élevés. La diminution est cependant trop faible pour être vraiment significatif. Les carrières les plus longues sont souvent celles des employés et des ouvriers qui n'ont pas une grande accumulation patrimoniale sur l'ensemble de leur carrière. Cependant, à l'âge légal de la retraite, ils ont déjà depuis longtemps atteint les critères de durée validée pour obtenir leur retraite. Cela tend à avancer leur âge de départ à la retraite avec souvent de plus longues carrières.

Les grandes disparités en fonction des CSP reflètent les statistiques descriptives sur les âges de départ. Les professions intermédiaires semblent partir à la retraite plus tôt que les autres. Les chefs d'entreprise et artisans ont quant à eux tendance à partir plus tard à la retraite. Cela est largement cohérents avec les années de début de carrière. Si les cadres commencent en moyenne leur carrière plus tard, ils leur faut plus de temps pour remplir les conditions nécessaires et toucher leur pension.

L'ajout des dernières séries de contrôle n'explique que très peu la variance de l'échantillon. Le signe négatif pour les hommes est largement expliqué par les règles de validation qui pénalisent les carrières morcelées et parfois tardives des femmes. Les individus que nous observons ici sont déjà partis à la retraite pour l'enquête. Les effets dus aux dernières réformes sont donc difficilement visibles. Ces mesures devaient en partie améliorer les validations de carrières partielles pour les femmes et les permettre plus facilement aux carrières longues de partir avant l'âge légal pour les salariés du privé.

4.2.2 Régressions sur les générations antérieures

Pour éviter en partie les effets de cohorte dus aux départs anticipés des générations les plus jeunes, nous nous intéressons maintenant seulement aux individus qui ont plus de 65 ans et sont à la retraite. Nous estimons la même équation 4.1 que précédemment sur 2547 observations.

Pour comparer rapidement les deux groupes, nous présentons dans le tableaux 4.2 les régressions simples effectuées sur les deux échantillons. Les régressions sont seulement contrôlées par la durée de la carrière.

TAB. 4.2 – Variable dépendante : Log(Age de départ à la retraite)
OLS sur échantillons comparés

	Retraités	Retraités de plus de 65 ans
	(1)	(2)
Constante	4.069*** (.002)	4.076*** (.003)
<i>Patrimoine du ménage (réf. Moins de 75 000 €)</i>		
75 000 à 150 000 €	-.005** (.002)	-.004 (.003)
150 000 à 300 000 €	-.006*** (.002)	-.004 (.003)
Plus de 300 000 €	.006** (.002)	.010*** (.003)
<i>Durée de la carrière (réf. entre 35 et 40 ans)</i>		
Moins de 35 ans	.040*** (.002)	.039*** (.003)
De 40 à 44 ans	.011*** (.002)	.006** (.003)
Plus de 44 ans	.052*** (.002)	.048*** (.003)
N	3320	2547
R ²	.169	.147

Champ : Retraités : Ensemble et plus de 65 ans

Comme pour l'ensemble de l'échantillon, la variable la plus importante semble être la durée de la carrière des individus. Tous les coefficients sont significatifs et semblent être robustes sur les deux échantillons. Par contre, la robustesse des coefficients sur les patrimoines est largement changée. En particulier, la dernière tranche patrimoniale est largement significative dans l'échantillon des plus de 65 ans, avec un effet qui va dans le sens contraire à celui attendu. Avec un signe positif et un coefficient d'autant plus fort que l'âge est exprimé en logarithme, la plus haute tranche aurait tendance à partir plus tard à la retraite.

Les changements quant à la significativité des coefficients nous ont poussé à estimer notre équation sur l'échantillon des plus de 65 ans avec les mêmes contrôles que précédemment. Les résultats sont montrés dans le tableau ??.

On observe des résultats similaires à celui réalisé sur l'ensemble des retraités. Les petits patrimoines sont cependant très peu significatifs. Seuls deviennent importants les patrimoines de 150 000 à 300 000 euros. Le coefficient négatif semble robuste aux contrôles et à l'échantillon. Le ménage avec des patrimoines élevés semblerait partir plus tôt.

Pour les tranches les plus hautes, le résultat reste positif mais non significatif avec les contrôles. L'endettement du ménage a perdu ici toute significativité. Par contre, le signe négatif pour les hommes est très significatif. L'explication avancée avec le premier tableau concernant les carrières morcelées pour les femmes semble encore plus important pour les générations antérieures.

En éliminant les effets de cohortes, nous avons renforcé l'impact du coefficient pour les patrimoines de la troisième tranche. Cependant, pour les ménages les plus riches, les estimations conduisent seulement à des coefficients positifs, non significatifs pour la plupart.

4.2.3 Régressions sur les générations les plus jeunes

Le modèle dichotomique devrait permettre d'atténuer le biais de sélection sur les générations les plus jeunes. Nous estimons d'abord un modèle dichotomique simple avant de l'intégrer dans un modèle à sélectivité sur l'âge de départ à la retraite. L'estimation porte sur l'ensemble des individus à la retraite qui ont entre 55 et 65 ans.

Le tableau ?? présente la répartition entre actifs et retraités pour les 1879 observations de l'échantillon.

Modèle probit

Dans le tableau 4.5, nous présentons les résultats du probit simple sur le départ à la retraite. Les revenus du ménage sont particulièrement significatifs, mais dans le sens contraire à celui attendu. Tous les coefficients sur les revenus sont négatifs par rapport à la première tranche, ce qui conduit à penser que les ménages qui gagnent le plus restent le plus longtemps en activité. Des salaires élevés peuvent également expliquer une participation plus longue au marché du travail. Plus les salaires en fin de carrière sont élevés, plus les pensions versées risquent d'être importantes.

TAB. 4.3 – Variable dépendante : Log(Age de départ à la retraite)
 OLS sur les retraités de plus de 65 ans

	(1)	(2)	(3)	(4)
Constante	4.105*** (.002)	4.074*** (.003)	4.068*** (.004)	4.072*** (.005)
<i>Patrimoine du ménage (réf. Moins de 75 000 €)</i>				
75 000 à 150 000 €	-.006* (.003)	-.005* (.003)	-.005* (.003)	-.004 (.003)
150 000 à 300 000 €	-.008*** (.003)	-.006** (.003)	-.006** (.003)	-.005** (.003)
Plus de 300 000 €	.005 (.003)	.003 (.003)	.0002 (.003)	.0002 (.003)
<i>Durée de la carrière (réf. entre 35 et 40 ans)</i>				
Moins de 35 ans		.039*** (.003)	.039*** (.003)	.035*** (.003)
Entre 40 et 44 ans		.009*** (.003)	.010*** (.003)	.011*** (.003)
Plus de 44 ans		.049*** (.003)	.050*** (.003)	.051*** (.003)
<i>Catégorie Socioprofessionnelle (réf. Prof. Inter.)</i>				
Agriculteur		.017*** (.004)	.020*** (.004)	.020*** (.004)
Chef d'entreprise, Artisan		.030*** (.004)	.032*** (.004)	.032*** (.004)
Cadre		.014*** (.004)	.006 (.004)	.008** (.004)
Employé		.018*** (.003)	.021*** (.003)	.018*** (.003)
Ouvrier		.0004 (.003)	.003 (.003)	.003 (.003)
<i>A commencé sa carrière avant 17 ans (réf. non)</i>				
Oui		-.015*** (.002)	-.012*** (.002)	-.011*** (.002)
<i>Sexe (réf. Femmes)</i>				
Homme				-.010*** (.002)
<i>Contrôles</i>				
Indicateurs de richesse (Diplômes, Dettes, Donation)	Non	Non	Oui	Oui
Indicateurs démographiques (Sexe, Zone Géographique)	Non	Non	Non	Oui
N	2547	2547	2547	2547
R ²	.008	.197	.207	.214

Champ : Retraités de plus de 65 ans

TAB. 4.4 – Répartition des actifs et des inactifs

Statut	N	Pourcentage
En Activité	1 125	59.87
Retraité	754	40.13

Champ : Actifs et retraités entre 55 et 65 ans

Les coefficients pour le patrimoine sont tous positifs, mais aucun n'est significatif.

Modèle avec sélectivité

Le tableau page 44 montre les résultats des deux régressions de l'équation de sélection. Il porte sur l'ensemble des individus entre 55 et 65 ans dans l'enquête pour l'équation de sélection, i.e. 1879 individus.

Contrairement aux attentes, les résultats sont très peu améliorés. Aucun des coefficients sur le patrimoine n'est significatif, ni dans l'équation de sélection, ni dans l'équation principale. La corrélation entre les deux équations est cependant établie. Seulement les variables concernant la durée de travail sont significatives dans l'équation principale. Dans l'équation de sélection, on retrouve les résultats précédents concernant les revenus du ménage.

TAB. 4.5 – Probit Depart a la retraite

Variable	Coefficient (Std. Err.)
Constante	1.5613*** (0.2032)
<i>Patrimoine du ménage (réf. Moins de 75 000 €)</i>	
75 000 à 150 000 €	0.1051 (0.1501)
150 000 à 300 000 €	0.2027 (0.1280)
Plus de 300 000 €	0.1604 (0.1402)
<i>Revenu annuel du ménage (réf. moins de 14 500 €)</i>	
14 500 à 25 000 €	-0.2725** (0.1271)
25 000 à 36 000 €	-0.4100*** (0.1376)
Plus de 36 000 €	-0.6851*** (0.1449)
<i>Catégorie Socioprofessionnelle (réf. Prof. Inter.)</i>	
Agriculteur	-0.5673** (0.2425)
Chef d'entreprise, Artisan	-0.5641*** (0.1820)
Cadre	-0.0489 (0.1358)
Employé	0.0227 (0.1312)
Ouvrier	0.0050 (0.1591)
<i>Sexe (réf. Femmes)</i>	
Homme	-0.1860** (0.0947)
<i>Contrôles</i>	
Diplôme, Durée de la carrière	
N	1879
Log-likelihood	-561.9308
$\chi^2_{(18)}$	1407.2498

Champ : Actifs et retraités entre 55 et 65 ans

Equation Principale Var : Log(Ageret)		Equation de Sélection Var : Indic. Retraite	
Variable	Coefficient (Std. Err.)	Variable	Coefficient (Std. Err.)
Constante	4.0472*** (0.0063)	Constante	1.6389*** (0.1717)
<i>Patrimoine du ménage</i> (réf. Moins de 75 000 €)		<i>CSP</i> (réf. Prof. Inter.)	
75 000 à 150 000 €	-0.0025 (0.0043)	Agriculteur	-0.6454*** (0.2319)
150 000 à 300 000 €	-0.0020 (0.0037)	Chef d'entreprise, Artisan	-0.6588*** (0.1767)
Plus de 300 000 €	0.0018 (0.0040)	Cadre	-0.0874 (0.1265)
<i>Durée de la carrière</i> (réf. entre 35 et 40 ans)		Employé	0.0518 (0.1196)
Moins de 35 ans	0.0347** (0.0177)	Ouvrier	-0.0930 (0.1456)
Entre 40 et 44 ans	0.0164*** (0.0038)	<i>Patrimoine du ménage</i> (réf. Moins de 75 000 €)	
Plus de 44 ans	0.0397*** (0.0044)	75 000 à 150 000 €	0.1180 (0.1493)
<i>CSP</i> (réf. Prof. Inter.)		150 000 à 300 000 €	0.1908 (0.1272)
Agriculteur	0.0112 (0.0070)	Plus de 300 000 €	0.1651 (0.1392)
Chef d'entreprise, Artisan	0.0277*** (0.0057)	<i>Durée de la carrière</i> (réf. entre 35 et 40 ans)	
Cadre	0.0181*** (0.0039)	Moins de 35 ans	-2.4841*** (0.1058)
Employé	0.0146*** (0.0039)	Entre 40 et 44 ans	1.0501*** (0.2894)
Ouvrier	0.0125*** (0.0042)	Plus de 44 ans	0.4570* (0.2334)
<i>Début avant 17 ans</i> (réf. non)		<i>Revenus Annuels du ménage</i> (réf. moins de 14 500 €)	
Oui	-0.0067** (0.0031)	De 14 500 à 25 000 €	-0.2663** (0.1265)
<i>Le ménage est endetté</i> (réf. non)		De 25 000 à 36 000 €	-0.4089*** (0.1364)
dettes	0.0032 (0.0025)	Plus de 36 000 €	-0.6746*** (0.1433)
<i>Sexe</i> (réf. Femmes)		Mills	
homme	-0.0074*** (0.0027)	λ	-0.0153 (0.0123)
Contrôles :		N	1879
Diplôme, Donations, Zone Géographique		Log-likelihood	.
		$\chi^2_{(36)}$	1029.1261

Conclusion

Les héritages conduisent à une réduction significative de l'âge de départ à la retraite, lorsque l'on ne les contrôle pas par l'âge de départ. Ce dernier conduit à un recul d'une demi-année de l'âge de départ à la retraite. Les modèles dichotomiques sur le départ à la retraite après un héritage ou une donation sont largement significatifs pour toutes les tranches de patrimoine et vont dans le sens attendu. Plus le montant de l'héritage est élevé, plus la probabilité de partir à la retraite augmente. L'importance des types de biens reçus est également perceptible. La réception d'un terrain entraîne une hausse de la probabilité de partir à la retraite, alors que les biens monétaires la diminue.

La prise en compte des héritages dans les départs à la retraite permet d'avoir une source exogène de variation des patrimoines. Les statistiques descriptives mettent en évidence l'impact d'avoir reçu une transaction importante sur la retraite. En regardant l'écart entre l'âge au moment de l'héritage et l'âge de la retraite, on voit qu'il passe de 18 ans en moyenne pour les transactions de moins de 8 000 euros à 11 ans pour celle de plus de 60 000 euros.

Après avoir pris en compte des patrimoines seulement, nous obtenons seulement un effet significatif pour les patrimoines de 150 000 à 300 000 euros, de l'ordre de une année. Pour la plus haute tranche, les effets sont étrangement positifs mais non significatifs. Les différents contrôles assurent la robustesse de ce résultat. Les modèles dichotomiques souffrent en grande partie des mêmes biais.

Le principal problème de la prise en compte des patrimoines dans les comportements de départ à la retraite reste l'endogénéité. Lorsque les choix d'épargne sont déterminés sur l'ensemble du cycle de vie, l'offre de travail et l'âge de départ à la retraite sont adaptés en conséquence. L'absence de données en panel ne nous permet pas de retracer l'accumulation patrimoniale des ménages, ce qui reste problématique,

en particulier pour les premières spécifications.

Les données exploitées ici ne donnent qu'une image très partielle du cycle de vie des individus. Les revenus ne sont donnés que sur une année, le niveau de diplôme est également très bruité. Il est alors difficile de rendre compte de l'ensemble de la carrière salariale, qui joue bien évidemment dans les choix de départ à la retraite.

L'absence de résultats significatifs pour les hautes tranches peut d'ailleurs résulter de ce type de problème. Les plus hautes tranches patrimoniales sont principalement composées de cadres et de professions libérales, qui partent en moyenne plus tard à la retraite. Ces départs tardifs sont principalement dus à des études plus longues. En anticipant que pour valider entièrement une pension de retraite, il faudra partir plus tard, l'accumulation patrimoniale peut être modifiée.

Il est intéressant de représenter l'impact observé en termes d'élasticité. Lorsqu'un ménage avec un patrimoine de plus de 300 000 euros touche un héritage de plus de 60 000 euros, on observe un coefficient de -0,552 dans les régressions 3.4. En supposant, que le ménage soit également dans la plus haute tranche de revenus, l'élasticité de ses revenus est alors de -0,36.²

Les réformes successives des retraites ont mis en place des moyens, tels que la surcote, pour inciter les départs plus tardifs. La mise en évidence d'un impact des héritages sur les comportements de départ devrait permettre de reconsidérer de tels mécanismes ainsi que l'impôt sur les successions.

² $e = \frac{60000}{-0,552 \cdot 48000} \frac{48000}{300000}$

Bibliographie

- [1] Anthony Barnes Atkinson and A. J. Harrison. Wealth distribution and investment income in Britain. *Review of Income and Wealth*, 20(2) :125–42, June 1974.
- [2] Pierre-Olivier Beffy and Briec Montfort. Patrimoine des ménages, dynamique d'allocation et comportement de consommation. Documents de travail de la Direction des Etudes et Synthèses Economiques G2003/08, Insee, December 2003.
- [3] Richard E. Bellman. *Dynamic Programming*. Princeton University Press, Princeton, NJ, 1957.
- [4] David M. Blau. Labor force dynamics of older men. *Econometrica*, 62(1) :117–56, January 1994.
- [5] Alan S. Blinder. Comments on chapters 1 and 2. In Denis Kessler and André Masson, editors, *Modelling the Accumulation and the Distribution of Wealth*, pages 68–76. Oxford University Press, New-York, 1988.
- [6] Carole Bonnet, Carine Burrigand, Christel Colin, Anne Flipo, Ronan Mahieu, Pierre Ralle, and Béatrice Sédillot. Le modèle de microsimulation dynamique destinée. Division Redistribution et Politiques Sociales G9913, Insee, August 1999.
- [7] Jeffrey R. Brown, Courtney C. Coile, and Scott Weisbenner. The effect of inheritance receipt on retirement. NBER Working Papers 12386, National Bureau of Economic Research, Inc, July 2006.
- [8] Gary Burtless and Robert A. Moffitt. The effect of labor social security benefits on the labor supply of the aged. In H. Aaron and G. Burtless, editors, *Retirement and Economic Behavior*. The Brookings Institution, Washington, D.C., 1984.
- [9] Andrew Carnegie. *The Gospel of Wealth and Other Timely Essays*, chapter The Advantages of Poverty. Edward C. Kirkland, 1889.

- [10] Courtney C. Coile and Phillip B. Levine. Bulls, bears, and retirement behavior. NBER Working Papers 10779, National Bureau of Economic Research, Inc, September 2004.
- [11] Marie Cordier, Cédric Houdré, and Catherine Rougerie. Les inégalités de patrimoine des ménages entre 1992 et 2004. In Insee, editor, *Les revenus et le patrimoine des ménages*. Insee, 2006.
- [12] Fabien Dell, Thomas Piketty, and Emmanuel Saez. Income and wealth concentration in switzerland over the 20th century. Discussion Paper Series 5090, Center for Economic Policy Research, 2005.
- [13] Peter A. Diamond and Jerry A. Hausman. Individual retirement and savings behavior. *Journal of Public Economics*, 23(1-2) :81–114, 1984.
- [14] Martin S. Feldstein. Social security, induced retirement, and aggregate capital accumulation. *Journal of Political Economy*, 82(5) :905–26, Sept./Oct 1974.
- [15] Gary S. Fields and Olivia S. Mitchell. Economic determinants of the optimal retirement age : An empirical investigation. NBER Working Papers 0876, National Bureau of Economic Research, April 1982.
- [16] Alan L. Gustman and Thomas L. Steinmeier. The 1983 social security reforms and labor supply adjustments of older individuals in the long run. *Journal of Labor Economics*, 3(2) :237–253, April 1985.
- [17] Alan L. Gustman and Thomas L. Steinmeier. A structural retirement model. *Econometrica*, 54(3) :555–584, May 1986.
- [18] Alan L. Gustman and Thomas L. Steinmeier. Retirement and wealth. Working Papers wp002, University of Michigan, Michigan Retirement Research Center, March 2001.
- [19] James J. Heckman. A life-cycle model of earnings, learning, and consumption. *Journal of Political Economy*, 84(4) :S11–44, August 1976.
- [20] James J. Heckman and Thomas E. Macurdy. A life cycle model of female labour supply. *Review of Economic Studies*, 47(1) :47–74, January 1980. available at <http://ideas.repec.org/a/bla/restud/v47y1980i1p47-74.html>.
- [21] Douglas Holtz-Eakin, David Joulfaian, and Harvey S. Rosen. The carnegie conjecture : Some empirical evidence. *The Quarterly Journal of Economics*, 108(2) :413–35, May 1993.
- [22] Guido W. Imbens, Donald B. Rubin, and Bruce I. Sacerdote. Estimating the effect of unearned income on labor earnings, savings, and consumption : Evidence from a survey of lottery players. *The American Economic Review*, 91(4) :778–794, September 2001.

- [23] David Joulfaian and Mark O. Wilhelm. Inheritance and labor supply. *The Journal of Human Resources*, 29(4), 1994.
- [24] George Katona. *Private Pensions and Individual Savings*. University of Michigan, 1965.
- [25] Laurence J. Kotlikoff and Lawrence H. Summers. The role of intergenerational transfers in aggregate capital accumulation. *Journal of Political Economy*, 89(4) :706–732, August 1981.
- [26] Camille Landais. Les hauts revenus en France (1998-2006) : Une explosion des inégalités. Mimeo, Paris School of Economics, 2007.
- [27] Franco Modigliani. The role of intergenerational transfers and life cycle saving in the accumulation of wealth. *Journal of Economic Perspectives*, 2(2) :15–40, Spring 1988.
- [28] Franco Modigliani and Richard Brumberg. Utility analysis and the consumption function : An interpretation of cross-section data. In K. Kurihara, editor, *Post-Keynesian Economics*, pages 388–436. Rutgers University Press, New Brunswick, N. J., 1954.
- [29] Franco Modigliani and Richard Brumberg. Utility analysis and aggregate consumption functions : An attempt at integration. In A. Abel, editor, *The Collected Paper of Franco Modigliani*, volume 2, pages 128–197. MIT Press, Cambridge, 1980.
- [30] Franco Modigliani and Arlie Sterling. Determinants of private savings with special reference to the role of social security – cross country tests. In F. Modigliani and R. Hemming, editors, *The Determinants of National Saving and Wealth*. Macmillan, Londres, 1983.
- [31] Joseph A. Pechman, Henry J. Aaron, and Michael K. Taussig. *Social Security : Perspectives for Reform*. The Brookings Institution, Washington D.C., 1968.
- [32] Réforme des retraites : présentation et premières évaluations. Rapport 'Economique, Social et Financier, Ministère de l'Économie des Finances et de l'Industrie, 2004.
- [33] John Rust. Behavior of male workers at the end of the life-cycle : an empirical analysis of states and controls. Discussion Paper / Institute for Empirical Macroeconomics 6, Federal Reserve Bank of Minneapolis, 1989.
- [34] John Rust and Christopher Phelan. How social security and medicare affect retirement behavior in a world of incomplete markets. *Econometrica*, 65(4) :781–832, July 1997.

- [35] Purvi Sevak. Wealth shocks and retirement timing : Evidence from the nineties. Hunter College Department of Economics Working Papers 2002-027, Hunter College : Department of Economics, April 2002.
- [36] James H. Stock and David A. Wise. Pensions, the option value of work, and retirement. *Econometrica*, 58(5) :1151–80, September 1990.
- [37] Glenn T. Sueyoshi. Social security and the determinants of full and partial retirement : A competing risks analysis. NBER Working Papers 3113, National Bureau of Economic Research, Inc, September 1989.

Le système de retraites français

Le système de retraite français est composé de plus de trente régimes de retraite se superposant dans un système particulièrement complexe. La majorité de ces régimes de retraites sont tous obligatoires¹ et par répartition.

Contrairement au fonctionnement d'un régime unique caractérisant les régimes universels (régimes obligatoires pour l'ensemble des résidents et/ou citoyens), cette diversité de régimes peut s'accompagner de différences de droits entre les retraités. La réforme Fillon (2003) a notamment pour objectif d'harmoniser les paramètres des régimes du privé et du public comme la durée de cotisation ou l'âge de départ. En revanche, les modes de calcul des retraites restent différents pour les des secteurs privé et public. Ces régimes sont présentés ci-dessous ainsi que les modes de calcul des retraites associés², et ce pour bien cerner les enjeux de la dernière réforme et le fonctionnement des maquettes.

A.1 Les régimes de retraite du secteur privé : Régime général et les régimes complémentaires

Il coexiste dans le secteur privé des régimes de base relevant de la Sécurité sociale et des régimes complémentaires pour tous les secteurs de l'industrie, du commerce, des services ou de l'agriculture. Créé en 1945, le Régime général ou régime de base « Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés »(CNAVTS), regroupe les salariés du secteur privé, à l'exception des salariés agricoles qui sont eux affiliés à la Mutualité Sociale Agricole (MSA). La retraite de base est complétée par une retraite complémentaire permettant d'augmenter le montant jugé trop faible des pensions des régimes de base. Il existe ainsi deux régimes complémentaires gérés,

¹Le caractère obligatoire a trait à une appartenance professionnelle

²Cette première partie exploite en grande partie les travaux du RESF (2003)[32]

Équation d'équilibre d'un régime par répartition

L'équilibre d'un régime de retraite par répartition est respecté si la masse des cotisations est égale à la masse des pensions, ou, en l'écrivant autrement, si le taux de cotisation moyen est égal au taux de pension moyen multiplié par le ratio de dépendance économique.

À tout moment, dans un régime par répartition, on a l'égalité suivante :

$$\text{Cotisations} = \text{Prestations}$$

La masse des cotisations est le produit des taux de cotisation appliqués aux revenus d'activité professionnelle. Par souci de simplification et sans effet sur le résultat, il est possible de raisonner en termes de revenu moyen comme de taux de cotisation moyen.

$$\text{Cotisations} = \text{taux de cotisation moyen} \times \text{revenu moyen d'activité} \times \text{nombre de cotisants}$$

De la même manière, la masse des prestations est le produit de la pension moyenne par le nombre de retraités.

$$\text{Prestations} = \text{pension moyenne} \times \text{nombre de retraités}$$

Nous en déduisons le taux de cotisation moyen nécessaire à l'équilibre financier du régime.

$$\text{Pension moyenne} = \frac{\text{Revenu moyen d'activité}}{\text{Taux de cotisation moyen}} \times \frac{\text{Nombre de retraités}}{\text{Nombre de cotisants}}$$

Le taux de pension moyen est le ratio « $\frac{\text{pension moyenne}}{\text{revenu moyen d'activité}}$ ». Il est la moyenne des taux de pension des différentes générations de retraités constatés au moment où on observe l'équilibre du régime de retraite. Le rapport « nombre de retraités/nombre de cotisants » correspond à un rapport démographique, appelé plus précisément ratio de dépendance économique. Il est lié au rapport « $\frac{\text{Nombre de personnes en âge d'être à la retraite}}{\text{Nombre de personnes d'âge actif}}$ », appelé ratio de dépendance démographique, par la relation suivante :

$$\frac{\text{Nombre de retraités}}{\text{Nombre de cotisants}} = \frac{\text{Nombre en âge d'être à la retraite}}{\text{Nombre d'âge actif}} \times \frac{\text{Part des retraités dans la population en âge d'être à la retraite}}{\text{Taux d'activité des personnes d'âge actif} \times (1 - \text{taux de chômage})}$$

en toute indépendance, par les partenaires sociaux, et administrés selon le statut professionnel des assurés :

L'AGIRC (Association Générale des Institutions de Retraites des Cadres) créée en 1947 s'adresse uniquement aux cadres quel que soit leur domaine d'activité (industrie, commerce, services ou agriculture). Elle verse aux cadres une retraite correspondant à la partie du salaire supérieure au Plafond de la Sécurité sociale.

L'ARRCO (Association des Régimes de Retraites COmplémentaires) créée en 1961, ne couvrait à l'origine que les non cadres. Depuis 1972, elle assure à l'ensemble des salariés du privé, cadres et non cadres et quel que soit leur domaine d'activité, un complément à la pension de base pour la partie du salaire inférieure au Plafond de la Sécurité sociale. Par ailleurs, l'ARRCO verse également aux non-cadres une pension complémentaire pour le remplacement de la partie du salaire supérieure au Plafond.

A.2 Les régimes de retraite du secteur public

Les salariés des fonctions publiques et des entreprises publiques notamment disposent de régimes propres. Les fonctionnaires de l'État relèvent du Code des Pensions civiles et militaires ; les fonctionnaires des collectivités locales et des établissements hospitaliers de la Caisse nationale des agents des collectivités locales et hospitalières (CNRACL). Les principaux régimes spéciaux des salariés non-agricoles sont ceux d'EDF-GDF, de la SNCF, de la RATP, des Mines des ouvriers de l'État, de la Banque de France, de l'Opéra, de la Comédie française. Par ailleurs, les salariés non-titulaires de l'État et des collectivités territoriales cotisent à la CNAVTS pour le régime de bas et disposent d'un régime complémentaire spécifique à l'IRCANTEC.

A.3 Principaux mécanismes

A.3.1 Mode de calcul de la pension CNAV et des régimes alignés avant la réforme Fillon

La pension de retraite pour les salariés du secteur privé est comprise comme une proportion du salaire moyen. Pour déterminer la proportion de salaire qui sera perçue lors de la retraite, sont pris en compte le nombre de trimestres validés au cours de la vie active ainsi que la durée cible propre à la génération de l'individu. Le salaire moyen résume les meilleurs salaires sur une période donnée. La réforme Fillon a

modifié certain des paramètres pris en compte comme la durée cible, mais le mode de calcul reste le même.

Calcul d'une pension CNAV

La liquidation des droits directs à la CNAV est possible à partir du 60^e anniversaire. La pension de retraite du régime général P est calculée comme une fraction du salaire de référence :

$$P = \tau \times \min\left(1, \frac{D}{T_1}\right) \times SAM$$

où :

- τ est le taux de liquidation d'une pension ou taux de pension
- D la durée d'assurance ou nombre de trimestres ayant donné lieu à cotisation ou étant assimilés à un trimestre cotisé au Régime général³
- T_1 durée de proratisation, aujourd'hui 150 trimestres
- SAM est le Salaire Annuel Moyen est la moyenne des meilleurs salaires (dans la limite du Plafond de la Sécurité sociale) revalorisés depuis 1987 selon l'indice des prix⁴. Le nombre d'années prises en compte varie selon la génération : de 10 années pour les générations nées jusqu'en 1933, il augmente ensuite d'un an par génération, pour arriver à 25 années pour celles nées à compter de 1948

Calcul du taux de liquidation et de la décote

Le taux de liquidation est au « taux plein » de 50% si :

- la durée de cotisation tous régimes de l'assuré est au moins égale à T_2 trimestres (160 en 2008 par exemple)
- l'âge de liquidation des droits à la retraite est égal à 65 ans et plus
- le salarié est reconnu comme inapte au travail

Le taux de liquidation est réduit par l'application d'une décote proportionnelle au nombre de trimestres manquants pour atteindre le « taux plein » lorsque l'assuré ne remplit aucune de ces trois conditions. Compte tenu du fait que les droits ne sont ouverts qu'à partir de 60 ans et que le « taux plein » est de toute façon acquis en cas de départ à 65 ans, la décote s'applique dans la limite maximum de 5 années. Le taux de liquidation peut donc s'écrire :

$$\tau = 50\% \times (1 - \delta \times \text{nombre d'années manquantes})$$

où δ désigne le taux de décote par année manquante pour atteindre le « taux plein ». Avant la réforme de 2003, la décote annuelle δ est de 10% par année manquante. En notant T_2 la durée cible tous régimes, le calcul du taux de pension peut

³Périodes assimilées : périodes validant des durées d'assurance au titre du chômage, de l'invalidité, de la maladie, du service militaire ou des périodes de guerre

⁴Ils étaient avant revalorisés selon l'évolution du salaire moyen

s'écrire formellement ainsi :

$$\tau = 50\% \times (1 - \delta \times \max[0, \min(65 - \text{age}, \frac{T_2 - T}{4})])$$

où T désigne le nombre de trimestres validés tous régimes par l'assuré.

A.3.2 Principaux mécanismes du calcul de la pension pour les régimes complémentaires

Les régimes complémentaires sont des régimes par répartition en points à cotisations définies, représentatifs de droits à la retraite. L'assuré acquiert chaque année un certain nombre de points, par ses cotisations et celles de son employeur, calculées à partir d'un taux τ_t , dit « taux contractuel », appliqué à une tranche de son salaire brut. Le prix d'achat du point, encore appelé « salaire de référence », dépend de l'année considérée :

$$\text{Nombre de points acquis l'année } t = \tau_t \times \text{Salaire brut} / \text{Prix d'achat du point}$$

Les taux de cotisations effectifs diffèrent des taux de cotisations générateur de droit ou « taux contractuels ». En effet, depuis 1971, le taux contractuel est affecté d'un pourcentage d'appel qui, s'il est supérieur à 100%, implique qu'un surplus de cotisations non générateur de droits est payé par l'assuré pour participer à l'équilibre du régime complémentaire.

$$\tau_t = \text{Taux de cotisation effectif} / \text{Taux d'appel}$$

En 2003, le taux de cotisation **effectif** appliqué à la première tranche de l'ARRCO est de 7,5%⁵ et le taux d'appel de 125%, soit un taux de cotisation **contractuel** maximal de 6%

À la liquidation, la transformation des points cumulés en unité monétaire est fonction de l'âge, de la durée de cotisation de l'assuré et de la valeur de rachat du point à la date de liquidation. La retraite est alors calculée de la manière suivante :

$$\text{Retraite} = \text{Nombre total de points acquis} \times \text{Valeur du point} \times \text{Coefficient d'anticipation}$$

L'assiette des cotisations et les taux de cotisations varient selon les régimes et les tranches de salaires. Les salariés non cadres cotisent à l'ARRCO sur la partie du salaire inférieure à trois fois le plafond de la sécurité sociale (31 068 euros en 2006). Les salariés cadres cotisent à la fois à l'ARRCO dans la limite du plafond et à l'AGIRC (entre 1 et 8 fois le plafond).

⁵Ce taux est celui majoritairement appliqué. Toutefois, certains employeurs cotisent plus

A.3.3 Calcul des pensions du régime public

La principale différence entre les régimes du secteur public et du secteur privé porte sur le calcul des pensions de retraite.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de la pension est simplement le dernier traitement versé, fonction de l'indice, du grade et de l'échelon. Le taux de pension maximal n'est plus de 50 mais de 75%. En 2007, pour obtenir une pension au taux maximal, il fallait avoir validé 158 trimestres.

$$P = \delta \times \frac{D}{158} \times \text{Dernier Traitement}$$

Les règles de surcotes et de décote s'appliquent avec des différences de taux, mais de la même manière que dans le régime général.

L'ouverture des droits à la retraite pour les fonctionnaires peut être avancé sous certaines conditions (enfants à charge, certaines catégories d'emplois actifs). Malgré ces bonifications, l'ouverture des droits ne peut pas avoir lieu avant 55 ans.

A.4 Les principaux éléments des deux dernières réformes relatives aux retraites du secteur privé

La réforme de 2003 a entre autre pour objectif de garantir la solvabilité financière des régimes de retraite afin de maintenir le contrat social existant entre les générations avec notamment un allongement de la durée d'assurance requise. Elle introduite également plus grande liberté de choix quant à l'âge de départ à la retraite, en permettant à ceux qui le souhaite de travailler plus longtemps, en particulier avec le mécanisme de surcote. Pour éviter les départs prématurés du marché du travail, la réforme restreint le recours aux dispositifs de préretraite. Enfin, pour les salariés ayant commencé très tôt leur carrière, les mécanismes de départ anticipé ont été aménagés. Un autre des objectifs majeurs de la réforme est l'alignement du régime public sur celui du régime privé, en particulier pour les durées validées et les modalités de décote. Seules sont présentées ici les principales caractéristiques des deux dernières réformes des retraites. La réforme Balladur est seulement présentée à titre illustratif et les projections réalisées par la suite ont été faites dans le cadre de la réforme de 2003.

Le tableau A.1 synthétise les principaux changements introduits par la réforme. Nous nous intéressons ensuite aux conséquences de l'allongement de la durée de cotisation et de la surcote. Enfin, nous présenterons les modifications apportées par la

réforme en ce qui concerne les départs anticipés et le minimum contributif.

TAB. A.1: Principaux aménagements des réformes de 1993 et de 2003

	Régime Général-CNAV	
Réforme	Balladur (1993)	Fillon (2003)
Durée d'assurance au Régime général ou durée de calcul de la proratisation (T)	150 trimestres (37,5 ans) pour toutes les générations	La durée requise dans le régime augmente progressivement, au rythme de deux trimestres par an entre 2004 et 2008 pour atteindre 160 trimestres en 2008. Au-delà, elle augmente comme la durée de cotisation tous régimes (T_2)
Durée d'assurance tous régimes (T_2)	La durée de cotisation tous régimes entrant dans le calcul de la décote passe de 150 trimestres pour la génération 1933 à 160 trimestres pour les générations 1943 et suivantes	La durée de cotisation tous régimes est de 160 trimestres pour les générations 1944 à 1948. Elle augmente au rythme d'un trimestre par génération pour atteindre 164 trimestres pour la génération 1952, puis au rythme d'un trimestre tous les deux ans pour s'établir à 167 trimestres pour les générations 1960 et suivantes

Décote	10% par année manquante	Elle est progressivement abaissée pour atteindre 5% par année manquante. Le taux de 10% était, en effet, supérieur au taux assurant la neutralité financière, taux de pénalisation qui neutralise l'impact financier sur le Régime général de la décision individuelle de partir à la retraite à la date n ou à la date $n+1$
Surcote	Aucune	Une surcote de 3% par année supplémentaire, applicable à partir du 1 ^{er} janvier 2004 majore le taux de liquidation pour toute période travaillée au-delà de la durée d'assurance tous régimes T_2 et de l'âge de 60 ans
Nombre d'années requis dans le calcul du SAM	<ul style="list-style-type: none"> – Si l'assuré prend sa retraite avant le 1^{er} janvier 2008, ce nombre variera de 10 à 25 années selon son année de naissance – Si l'assuré prend sa retraite à partir de 1^{er} janvier 2008, son salaire annuel sera calculé sur ses 25 meilleures années, quelle que soit son année de naissance 	Le nombre d'années requis dans le calcul du SAM ne change pas. En revanche, seules les années au cours desquelles les salaires sont supérieurs au seuil permettant de valider au moins un trimestre seront prises en compte dans le calcul du SAM. Il s'agit de la mesure dite du « petit SAM ».

Revalorisation des pensions et des salaires portés au compte	Indexation sur les prix (depuis 1987)	Inchangé
--	---------------------------------------	----------

Évolution de la durée de cotisation

L'allongement de la durée de cotisation et donc de la durée d'activité, qui vise à maintenir constant le rapport entre durée d'assurance et durée de retraite, constitue le pilier de la réforme. Cette mesure peut se justifier par des critères d'équité entre générations. En effet, compte tenu de la progression tendancielle de l'espérance de vie et de l'amélioration des conditions de vie, avoir 60 ans aujourd'hui ne signifie pas la même chose qu'avoir 60 ans dans 40 ans. De même, la durée de proratisation est allongée pour évoluer en ligne avec la durée de cotisation de référence à partir de 2008.

Impact de la surcote

Afin d'inciter les salariés à travailler le plus tard possible une surcote a été introduite dès le 1^{er} janvier 2004. On peut donc désormais exprimer le taux de pension de la manière suivante :

$$\tau = 50\% \times \left(\begin{array}{l} 1 + s \quad \times \quad \max \left[0, \min \left(age - 60, \frac{T - T_2}{4}, D_{2004} \right) \right] \\ -\delta \quad \times \quad \max \left[0, \min \left(65 - age, \frac{T - T_2}{4} \right) \right] \end{array} \right)$$

où age désigne l'âge à la liquidation, D_{2004} le nombre d'années écoulées depuis le 1^{er} janvier 2004 et s le taux de surcote.

Départs anticipés

La réforme de 2003 permet à certains salariés de partir avant 60 ans, âge jusqu'alors minimum de liquidation d'une retraite. Cette disposition doit améliorer la situation des personnes ayant commencé à travailler très jeunes et qui valident justement un nombre supérieur de trimestres du fait des liquidations à 60 ans. Peuvent partir à la retraite les personnes qui remplissent l'une de ces conditions :

- Âge de début d'activité à 14 ou 15 ans, durée validée 42 ans, durée validée au titre de l'activité 42 ans, âge de départ 56 ou 57 ans.
- Âge de début d'activité à 14 ou 15 ans, durée validée 42 ans, durée validée au titre de l'activité 41 ans, âge de départ 58 ans
- Âge de début d'activité à 14, 15 ou 16 ans, durée validée 42 ans, durée validée au titre de l'activité 40 ans, âge de départ 59 ans

La durée validée au titre de l'activité s'entend comme la durée validée sans les périodes validées au titre des périodes de chômage, de préretraite, de maladie, de majorations de durée d'assurance pour les femmes et d'AVPF. En revanche, les périodes de service militaire sont prises en compte. La CNAV estime le nombre de départs anticipés à 450 000 d'ici 2008.

Minimum contributif et garantie de niveau de pension

Le minimum de pension de la CNAV s'appelle le minimum contributif. Il doit être distingué du « minimum vieillesse », qui correspond à un plancher de ressources garanties à toute personne résidant en France, âgée de 65 ans, ou de 60 ans en cas d'inaptitude au travail. Le minimum vieillesse est de 7.323,48 euros en 2006. Sont éligibles au minimum contributif les assurés du régime général ayant droit à une pension à taux plein. Ce montant minimum de pension se monte à 6 760,82 euros par an en 2006. Il n'est servi intégralement que si l'assuré justifie d'une durée d'assurance au régime général au moins égale à la durée cible de proratisation (aujourd'hui 150 trimestres, 160 trimestres à l'horizon 2008). Dans le cas contraire, il est proportionnel à la durée d'assurance. Le fait que le minimum contributif se situe légèrement en dessous du minimum vieillesse peut sembler paradoxal, mais il ne faut pas oublier que le minimum contributif ne correspond pas à la totalité de la pension d'un assuré ayant fait une carrière complète, puisque celle-ci comprend également une partie provenant des régimes complémentaires.

Deux dispositions ont été prises dans la cadre de la réforme des retraites concernant le minimum contributif. Dans un premier temps, la réforme instaure une majoration de ce montant minimum au titre des périodes ayant donné lieu au versement de cotisations à la charge de l'assuré. Cette mesure permet en particulier les effets de l'allongement de la période de référence pour le calcul du Salaire annuel moyen. Deuxièmement, la réforme assure à horizon 2008 un montant minimal de retraite correspondant à 85% du SMIC pour un salarié ayant travaillé à temps complet au SMIC et disposant de la durée nécessaire d'assurance pour obtenir le taux plein. Cet objectif est assuré par des hausses du minimum contributif sur trois vagues (2004, 2006, 2008).

Impôts sur les successions en 2004

De la Révolution française à la loi du 25 février 1901, les droits de successions étaient fixés à un taux strictement proportionnel. Un taux unique de 1% en ligne directe, i.e. entre parents et enfants, s'appliquait sur toutes les transmissions, quelque soit leur montant. Ce n'est que dix ans plus tard que le taux devient progressif. En 1920, le taux supérieur de l'impôt sur les successions en ligne directe est de 40%.

Les réformes d'après guerre ne remettent pas en cause la progressivité de l'impôt sur les successions. Néanmoins, différents types d'abattement seront consentis selon les types de bien et les destinataires de la succession. Après la Seconde Guerre mondiale, une exonération est placée sur l'immobilier nouvellement construit (abrogée au début des années 1970). En 1956 est introduit le principe d'un abattement forfaitaire. La loi de 1959 réduisit le taux supérieur à 15% en ligne directe et créa des abattements supplémentaires pour les conjoints et les enfants.

Les dernières réformes visent à exonérer totalement les conjoints et augmenter largement les part d'abattement pour les enfants.

Lors de l'enquête Patrimoine, qui a été réalisée entre 2003 et 2004, la législation suivante était en vigueur.

B.1 Les abattements

Lors de la succession, sont déduits progressivement :

1. Les dettes accumulées par le défunt
2. Les déduction de frais funéraires à hauteur de 1500 euros
3. Les différents abattements auxquels ont droit les conjoints et enfants

Pour les abattements en ligne directe, un abattement global de 50 000 euros est accordé. Ensuite, sur les parts de chacun des héritiers, sont appliqués des abattements fonction des types de bien et des liens de parenté.

Pour le conjoint survivant, un abattement de 76 000 euros. Pour les héritiers directs et pour les héritiers handicapés, un abattement de 46 000 euros.

Pour les fratries, l'abattement est de 5 000 euros. Cependant, des aménagements existent pour les membres survivants. S'ils sont célibataires, âgés de plus de 50 ans et ont vécu avec le défunt au cours des 5 dernières années, l'abattement est alors de 57 000 euros.

Dans tous les autres cas, 1500 euros d'abattement sont accordés.

B.2 Taux d'imposition

Sur la part restante de l'héritage, est appliqué un barème d'imposition marginal. Les taux diffèrent en fonction du lien de parenté avec le défunt, principalement pour avantager les transmissions en ligne directe.

TAB. B.1 – Transmissions entre époux

Tranches de part imposable	Taux d'imposition
Jusqu'à 7 600 euros	5 %
Entre 7 600 euros et 15 000 euros	10 %
Entre 15 000 euros et 30 000 euros	15 %
Entre 30 000 euros et 520 000 euros	20 %
Entre 520 000 euros et 850 000 euros	30 %
Entre 850 000 euros et 1 700 000 euros	35 %
Au-delà de 1 700 000 euros	40 %

TAB. B.2 – Transmissions entre partenaires ayant conclu un PACS

Tranches de part imposable	Taux d'imposition
Jusqu'à 15 000 euros	40 %
Au-delà de 15 000 euros	50 %

TAB. B.3 – Transmissions entre frères et soeurs

Tranches de part imposable	Taux d'imposition
Jusqu'à 23 000 euros	35 %
Au-delà de 23 000 euros	45 %

TAB. B.4 – Transmissions entre ascendants et descendants

Tranches de part imposable	Taux d'imposition
Jusqu'à 7 600 euros	5 %
Entre 7 600 euros et 11 400 euros	10 %
Entre 11 400 euros et 15 000 euros	15 %
Entre 15 000 euros et 520 000 euros	20 %
entre 520 000 euros et 850 000 euros	30 %
entre 850 000 euros et 1 700 000 euros	35 %
Au-delà de 1 700 000 euros	40

TAB. B.5 – Transmissions entre d'autres personnes

Lien de parenté avec le défunt	Taux d'imposition
Jusqu'au 4e degré	55 %
Au-delà ou en l'absence de lien de parenté	60 %

B.3 Autres réductions

D'autres abattements ou réduction sur l'impôt final sont prévues.

Pour l'habitation principale, à condition qu'elle soit occupé par le conjoint ou les enfants du défunt, un abattement de 20% sur la valeur au moment du décès est pris en compte. De plus certains biens sont exonérables ou donnent droit à des abattements (terrains boisés par exemple).

Après avoir calculé les droits de successions, des réductions d'impôts sont accordées. Ainsi, pour chaque enfant à partir du troisième, une réduction de 610 euros est appliqué pour les successions entre conjoints ou en ligne directe, 305 euros dans les autres cas.

B.4 Donations

Les donations permettent de transmettre le patrimoine de son vivant. Les donations , à moins qu'elle ne représente des montants trop minimales, doivent être déclarées. Chaque donation est assimilée en effet à une ouverture des droits de successions. Des donations successives et rapprochées dans le temps sont comptabilisées ensemble (ce qui joue en particulier sur les abattements offerts).

Cependant, passé un délai de 10 ans¹, les donations antérieures ne sont plus prises en compte. Les donations suivantes ont donc droit aux mêmes règles d'imposition et

¹6 ans depuis 2006

d'abattement que lors de l'ouverture des droits.

Les règles d'abattement pour les donations sont légèrement différentes de celles pour les héritages. Elles favorisent largement les transmissions en ligne directe, en offrant de très larges abattements pour les donations vers les enfants et les petits-enfants.

Le taux d'imposition pour les successions et le mode de calcul des droits est ensuite le même que pour les héritages.