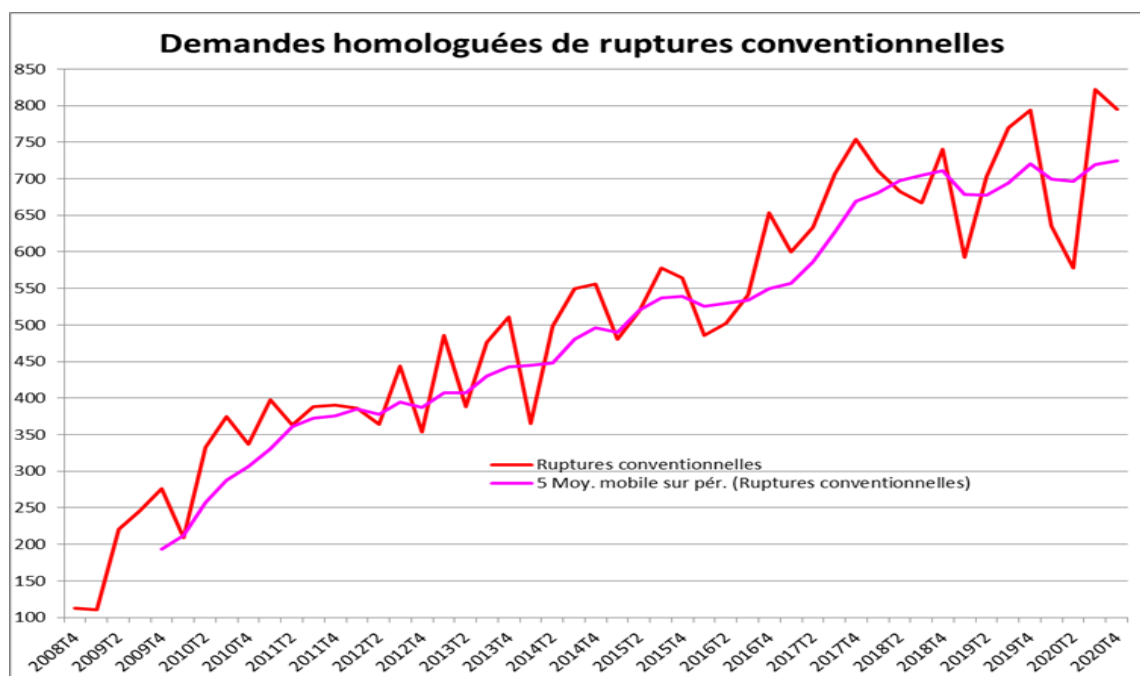


En 2020, 3 124 ruptures conventionnelles individuelles sont demandées dans le secteur privé en Guadeloupe, à Saint-Martin et Saint-Barthélemy. 2 838 sont homologuées (455 772 et 436 324 respectivement France entière). Le nombre de ruptures conventionnelles homologuées se stabilise localement depuis trois ans après une hausse continue depuis la mise en œuvre du dispositif fin 2008. France entière, une première décline des demandes est constatée depuis 2013 dans le contexte de crise sanitaire, après une stabilisation des homologations entre 2018 et 2019. Les employés sont très largement majoritaires parmi les demandeurs de rupture conventionnelle en Guadeloupe, à Saint-Martin et Saint-Barthélemy et sont sur-représentés. Viennent ensuite loin derrière les ouvriers, les cadres et les catégories intermédiaires. Les cadres obtiennent de meilleures indemnités de rupture que les employés et les ouvriers.



Source Dares, chiffres bruts trimestriels, Deets Guadeloupe, traitement Sese

### Demandes de ruptures conventionnelles des salariés non protégés

	Demandes Guadeloupe	Taux d'irrecevabilité	taux de refus	Demandes France	Taux d'irrecevabilité	taux de refus
2020T4	823	0,1%	3,3%	130 415	1,3%	2,3%
2020T3	931	1,3%	9,6%	135 142	1,3%	3,2%
2020T2	665	1,1%	12,0%	82 664	1,3%	3,4%
2020T1	705	1,7%	8,2%	107 551	1,3%	3,2%
2019T4	851	0,9%	5,8%	126 390	1,4%	3,4%
2019T3	851	2,2%	7,3%	115 512	1,3%	4,0%
2019T2	816	3,8%	10,0%	116 412	1,5%	4,2%
2019T1	724	8,0%	10,1%	109 438	1,4%	4,2%

Source Dares, chiffres bruts trimestriels, Deets Guadeloupe, traitement Sese

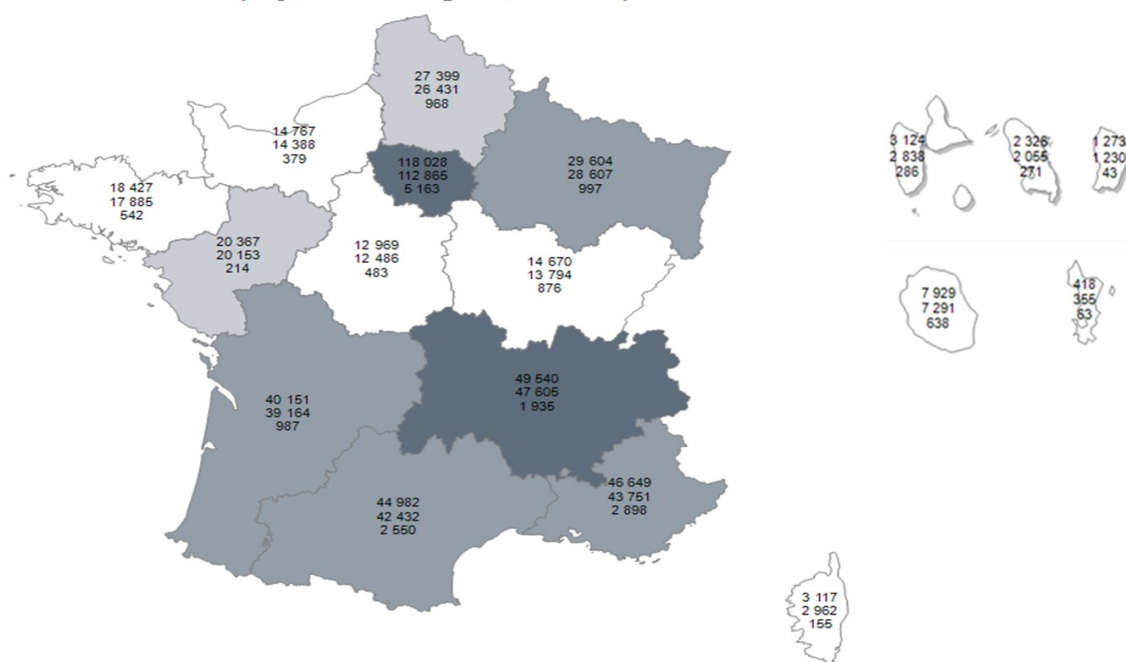
Mise en place à partir de 2008, la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail conclu conjointement entre l'employeur et le salarié. En 2020, 2 838 ruptures conventionnelles individuelles sont homologuées par la Direction de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Deets, anciennement Dieccte) dans le secteur privé en Guadeloupe \* après 2 860 en 2019. Si les fluctuations du nombre de ruptures sont très fortes d'un trimestre à l'autre, le nombre total de ruptures homologuées en 2020 est resté stable en Guadeloupe par rapport à 2019. Ce n'est pas le cas France entière où le nombre de ruptures recule. L'impact du premier confinement a en effet été nettement plus sensible, conduisant à une forte diminution du nombre de ruptures contractualisées au deuxième trimestre 2020. Les homologations repartent à la hausse à l'issue du premier confinement. Le rattrapage du second semestre ne compense cependant pas la chute enregistrée durant la première moitié de l'année, conduisant au recul observé France entière. En Guadeloupe, le confinement a aussi eu un impact à la baisse sur le nombre de ruptures conventionnelles. Sans confinement en Guadeloupe au premier semestre 2020, leur nombre aurait peut-être été légèrement plus important sur l'année.

### La Réunion entretient la croissance des ruptures conventionnelles outre-mer

	Demandes reçues		Demandes homologuées		Irrecevables		refusées	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
<b>Guadeloupe</b>	<b>3 124</b>	<b>3 242</b>	<b>2 838</b>	<b>2 860</b>	<b>32</b>	<b>116</b>	<b>254</b>	<b>266</b>
Martinique	2 326	2 347	2 055	2 122	82	48	189	177
Guyane	1 273	1 342	1 230	1 319	29	18	14	5
Réunion	7 929	7 076	7 291	6 871	57	2	581	203
Mayotte	418	303	355	271	7	0	56	32
<b>Ensemble Drom</b>	<b>15 070</b>	<b>14 310</b>	<b>13 769</b>	<b>13 443</b>	<b>207</b>	<b>184</b>	<b>1 094</b>	<b>683</b>
France entière	455 772	467 752	436 324	442 842	5 892	6 465	13 556	18 445

Source Dares, chiffres bruts, Deets Guadeloupe, traitement Sese

Nombre de dossiers traités par les régions  
(reçus, homologués, refusés)



Remarque : les dossiers refusés désignent sur la cartographie les dossiers refusés et les irrecevables

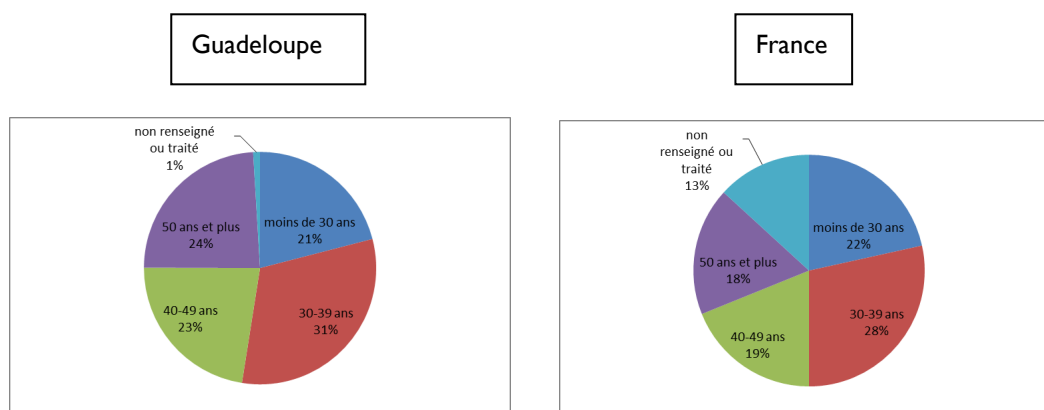
\* le terme Guadeloupe désigne à partir de la page 2 la Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy

Les deux pages suivantes concernent toutes les demandes de rupture conventionnelle, homologuées ou non. Il y a autant de salariés hommes ou femmes parmi les demandes de rupture conventionnelle, en Guadeloupe ou en France. Les salariés sont concernés à tous les âges par les ruptures conventionnelles. Aux âges extrêmes de la vie active, les 18-24 ans et les 60 ans et plus le sont un peu moins. Un pic du nombre de ruptures conventionnelles demandées est visible pour les salariés âgés de 30 à 39 ans, en Guadeloupe comme en France.

### Un pic de demandes de ruptures conventionnelles entre 30 et 39 ans

âge	Guadeloupe		France	
	2020	2019	2020	2019
Moins de 30 ans	655	754	98 136	104 279
30-39 ans	985	1 006	129 793	137 779
40-49 ans	705	731	86 056	91 147
50 ans et plus	749	732	81 588	79 949
Non renseigné ou traité	30	19	60 199	54 598
Ensemble	3 124	3 242	455 772	467 752

Source Dares, chiffres bruts, Deets Guadeloupe, traitement Sese



Source Dares, chiffres bruts, Deets Guadeloupe, traitement Sese

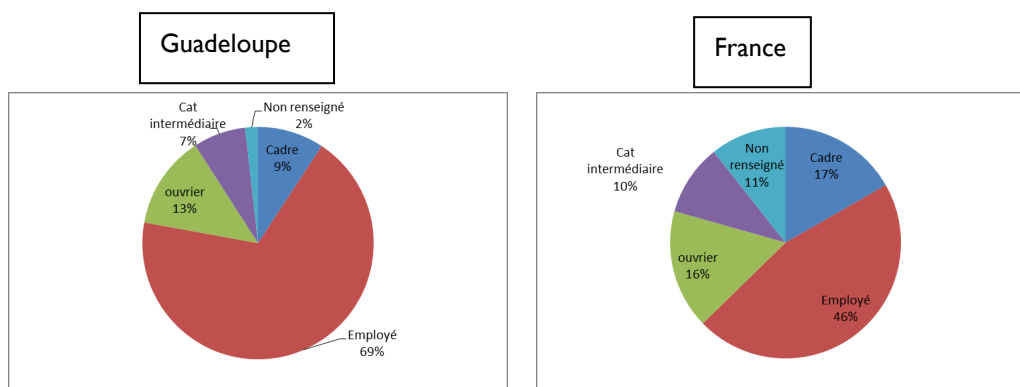
### Les employés sur-représentés dans les ruptures conventionnelles

Les candidats à signature de convention de rupture conventionnelle sont, du côté des salariés, très majoritairement en catégorie employé en Guadeloupe en 2020. La structure des emplois et le poids du tertiaire en Guadeloupe amplifient a priori la part des employés et réduisent fortement la part des autres catégories socio-professionnelles. Mais cela n'explique pas tout. Les employés sont aussi sur-représentés dans les ruptures conventionnelles. Ainsi les cadres, les professions intermédiaires et les ouvriers représentent moins d'un tiers des demandes de ruptures en Guadeloupe. Les ouvriers viennent en seconde place parmi les candidats à rupture conventionnelle, mais loin derrière les employés. Ils sont suivis par les cadres.

### Les employés majoritaires parmi les demandes de ruptures conventionnelles

Qualification	Guadeloupe		France	
	2020	2019	2020	2019
Cadre	290	304	76 254	71 728
Catégorie intermédiaire	229	240	45 292	44 122
Employé	2 142	2 224	209 559	216 277
Ouvrier	407	414	75 943	74 708
Non renseigné	56	60	48 724	60 917
Ensemble	3 124	3 242	455 772	467 752

Source Dares, chiffres bruts, Deets Guadeloupe, traitement Sese



Source Dares, chiffres bruts, Deets Guadeloupe, traitement Sese

Les indemnités moyennes perçues dans le cadre de la rupture conventionnelle augmentent avec l'ancienneté dans l'entreprise et avec l'âge, en particulier à partir de 55 ans. Les cadres (dont les cadres dirigeants en particulier) perçoivent (de loin) les indemnités moyennes les plus élevées, suivis par les techniciens, les contremaitres et les agents de maîtrise. Les ouvriers et les employés perçoivent les indemnités de rupture les plus faibles. L'indemnité moyenne versée a un montant toujours supérieur à celui de l'indemnité légale, avec des écarts divers, selon la catégorie socio-professionnelle. Ouvriers et employés perçoivent des indemnités assez proches de l'indemnité légale.

### Une indemnité maximale pour les cadres dirigeants en 2020

Indemnisation en €	Guadeloupe		France	
	versée	légale	versée	légale
Cadre dirigeant	21 861	7 420	51 129	21 027
Autre cadre	17 053	10 810	16 285	8 553
Catégorie intermédiaire	9 036	6 236	6 531	4 919
Employé	3 500	3 006	2 451	2 040
Ouvrier	2 554	2 385	2 786	2 404
Non renseigné	4 053	3 593	4 472	1 130
Ensemble	5 153	3 902	5 884	3 554

Source Dares, montants en Euro, Deets Guadeloupe, traitement Sese

### **Pour en savoir plus :**

La rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-rupture-du-contrat-de-travail/article/la-rupture-conventionnelle-du-contrat-de-travail-a-duree-indeterminee>

Les ruptures conventionnelles en 2020, une baisse du nombre de ruptures durant la crise sanitaire, Dares Résultats numéro 43, 30 juillet 2021 : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-ruptures-conventionnelles-en-2020>

### **Contexte**

Dans les conditions fixées par les articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail, l'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) qui les lie. Cette rupture conventionnelle du contrat de travail obéit à une procédure spécifique : entretien (s) entre les deux parties, homologation de la convention. Elle est entourée d'un certain nombre de garanties pour le salarié et lui ouvre droit, dans les conditions de droit commun (activité préalable suffisante, recherche active d'emploi), au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage. À l'occasion de cette rupture conventionnelle, le salarié perçoit une « indemnité spécifique de rupture conventionnelle » dont le montant ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement.

La rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Elle n'est possible que pour les contrats de travail à durée indéterminée (CDI). La rupture conventionnelle est exclusive du licenciement ou de la démission ; elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Cette rupture résulte d'une convention signée par les parties au contrat, c'est-à-dire l'employeur et le salarié ; cette convention est soumise aux dispositions impératives fixées par le Code du travail.

### **Sources et traitement de données concernant les ruptures conventionnelles**

Cette étude exploite les formulaires de demandes d'homologation de rupture conventionnelle saisis par les unités territoriales départementales des Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets, anciennement Direccte), dont relèvent les établissements concernés (secteur privé exclusivement, France métropolitaine et Drom). Ces formulaires alimentent le système d'information sur les ruptures conventionnelles. Plusieurs informations sont collectées et exploitées : des informations portant sur le salarié (âge, sexe, catégorie socioprofessionnelle, rémunération), ainsi que des données concernant le montant de la rupture conventionnelle. Par ailleurs, les éléments caractérisant l'établissement employeur (secteur d'activité) proviennent d'un appariement avec le répertoire statistique d'établissements SIRUS géré par l'Insee.

### **L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle individuelle**

Lors de la rupture conventionnelle individuelle d'un contrat à durée indéterminée (CDI), établie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié dans une convention homologuée, le salarié est en droit de recevoir une indemnité spécifique, dont le calcul et les exonérations sociales et fiscales correspondent à l'indemnité légale de licenciement. L'indemnité de rupture conventionnelle doit être au moins égale à l'indemnité légale de licenciement, qui dépend du salaire brut mensuel et de l'ancienneté du salarié. Plus précisément, l'indemnité doit être **supérieure** ou égale à un quart du salaire mensuel moyen par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans (1/5e pour les ruptures signées avant le 27 septembre 2017), et à un tiers pour les années suivantes (2/15e pour les ruptures signées avant le 27 septembre 2017). Si le salarié est employé depuis moins d'un an, l'employeur calcule l'indemnité au prorata du nombre de mois de présence. À titre d'exemple, pour 4 années d'ancienneté et un salaire de 2 000 euros par mois, un salarié pourra bénéficier d'une indemnité au moins égale à  $(2\ 000 \times 0,25) \times 4 = 2\ 000$  euros. Pour un salarié payé 2 000 euros par mois ayant 12 ans d'ancienneté, l'indemnité minimale s'élève à :  $(2\ 000 \times 0,25 \times 10) + (2\ 000 \times 0,33 \times 2) = 6\ 333$  euros. Par ailleurs, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle doit également être supérieure à l'indemnité conventionnelle de licenciement, lorsque cette dernière a été prévue dans le cadre de la convention collective de la branche à laquelle appartient l'entreprise (1).

(1) Articles L1237-11 à L1237-16 et R1234-1 à R1234-5 du Code du travail.

## **Direction de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de GUADELOUPE (DEETS)**

**Direction :**

**Rue des Archives, Bisdary – 97113 GOURBEYRE  
Téléphone : 05.90.80.50.50, Télécopie : 05.90.80.50.00**

**Bureau de Jarry :**

**Immeuble Raphaël, ZAC Houelbourg Sud,  
Lot n° 13 - Z.I de Jarry, 97122 Baie-Mahault  
Téléphone : 05.90.83.10.34, Télécopie : 05.90.83.70.75**

**Bureau des Abymes – Dothémare**

**Immeuble C2E – rue de l'Abreuvoir-Dothémare  
97139 Les Abymes  
Téléphone : 05.90.21.38.21 Télécopie : 05.90.90.28.95**

**Bureau des Abymes :**

**Ex-Immeuble SERVAIR – le Raizet  
97139 Les Abymes  
Téléphone : 05.90.80.50.50**

**Bureau de Basse-Terre**

**30, chemin des Bougainvilliers-Guillard  
97100 Basse-Terre  
Téléphone : 05.90.99.35.99, Télécopie : 05.90.81.60.05**

**Bureau de Saint -Martin :**

**23, rue de Spring, Concordia, 97150- Saint -Martin  
Téléphone : 05.90.29.02.25, Télécopie : 05.90.29.18.73**

**Directeur de publication :**

**Alain Frances**

**Réalisation :**

**SESE (Service Etudes, Statistique, Evaluation)  
Charly Darmalingon & Roman Janik**

**Date de publication : septembre 2021**

**Courriel : [971.statistiques@deets.gouv.fr](mailto:971.statistiques@deets.gouv.fr)**

**Site web : <https://guadeloupe.deets.gouv.fr>**