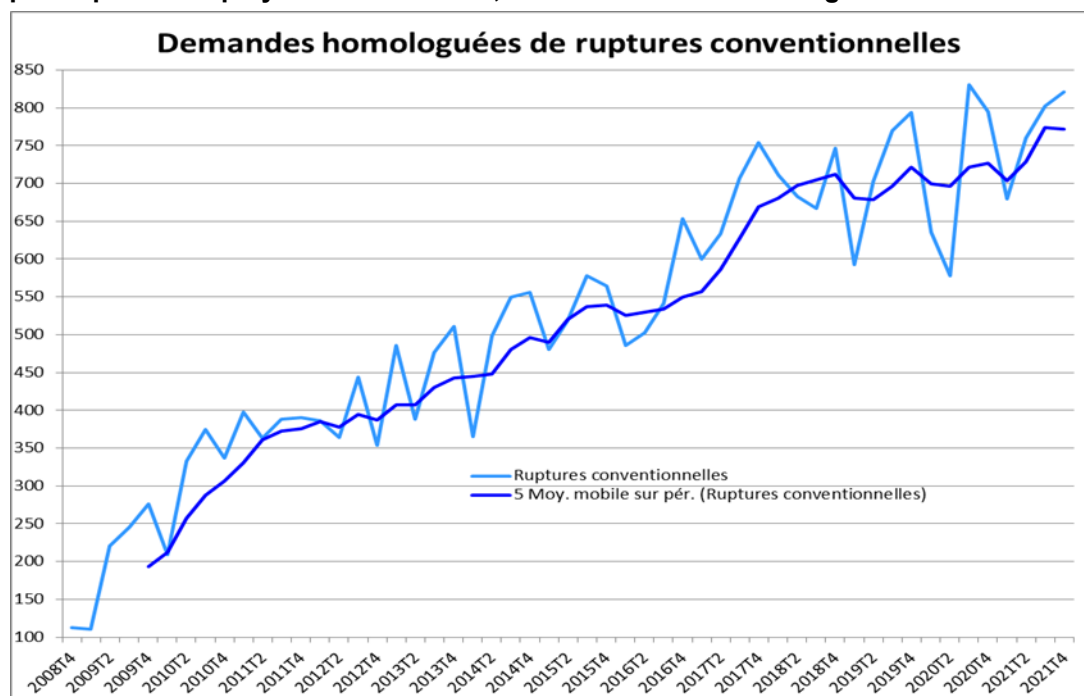


En 2021, 3 325 ruptures conventionnelles individuelles sont demandées dans le secteur privé en Guadeloupe, à Saint-Martin et Saint-Barthélemy. 3 063 sont homologuées par la Deets Guadeloupe (490 132 et 467 051 respectivement en France). Le nombre de ruptures conventionnelles homologuées semble repartir à la hausse courant 2021 après s'être plutôt stabilisé localement depuis fin 2018. En France, le nombre de ruptures conventionnelles repart à la hausse en 2021 après un recul peu habituel en 2020, mais dans un contexte de crise sanitaire. 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, notamment s'ils sont dirigeants.



Source : DAGEMO/DGT, SI Ruptures conventionnelles, 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
2021T4	922	1,5%	9,4%	138 109	1,5%	2,7%
2021T3	841	0,2%	4,4%	124 696	1,7%	2,9%
2021T2	811	1,5%	4,8%	120 470	1,6%	2,8%
2021T1	751	1,3%	8,1%	106 857	1,6%	2,8%
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%

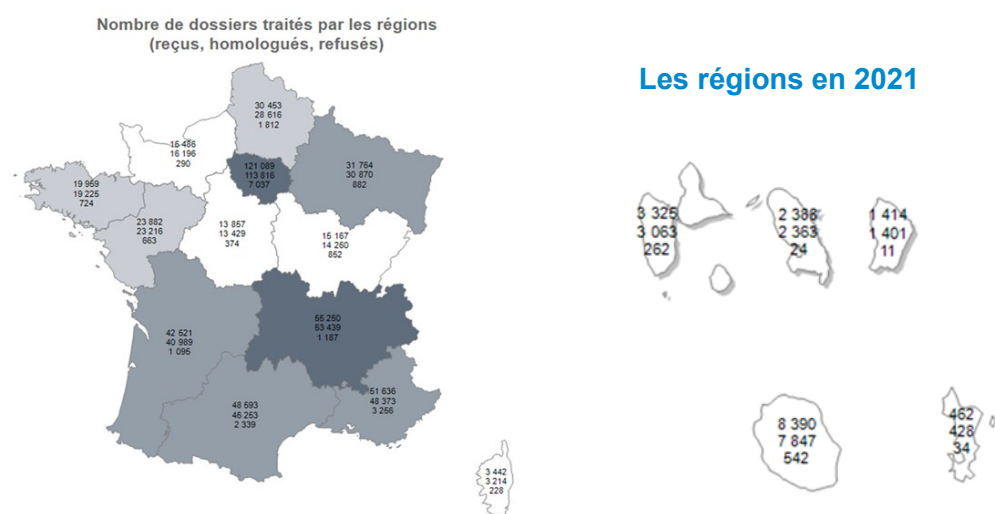
Source : DAGEMO/DGT, SI Ruptures conventionnelles, traitement SESE

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 2021, 3 063 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 2 838 en 2020. Si les fluctuations du nombre de ruptures sont très fortes d'un trimestre à l'autre, les évolutions annuelles sont elles en général plus modérées. L'année 2021 marque pourtant une reprise du nombre total de ruptures homologuées en Guadeloupe par rapport à 2020 et après trois années de relative stabilité. C'est aussi le cas en France où le nombre de ruptures progresse sensiblement.

Hausse des ruptures conventionnelles dans tous les territoires

	Demandes reçues		Demandes homologuées		Irrecevables		refusées	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Guadeloupe	3 325	3 124	3 063	2 838	38	32	224	254
Martinique	2 388	2 326	2 363	2 055	6	82	18	189
Guyane	1 414	1 273	1 401	1 230	6	29	5	14
Réunion	8 390	7 929	7 847	7 291	114	57	428	581
Mayotte	462	418	428	355	7	7	27	56
Ensemble Drom	15 979	15 070	15 102	13 769	171	207	702	1 094
France entière	490 132	455 787	467 051	436 339	7 830	5 892	13 783	13 556

Source : DAGEMO/DGT, SI Ruptures conventionnelles, traitement SESE



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

Source : DAGEMO/DGT, SI Ruptures conventionnelles, traitement SESE

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.

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

Commerce et services sont les secteurs les plus concernés

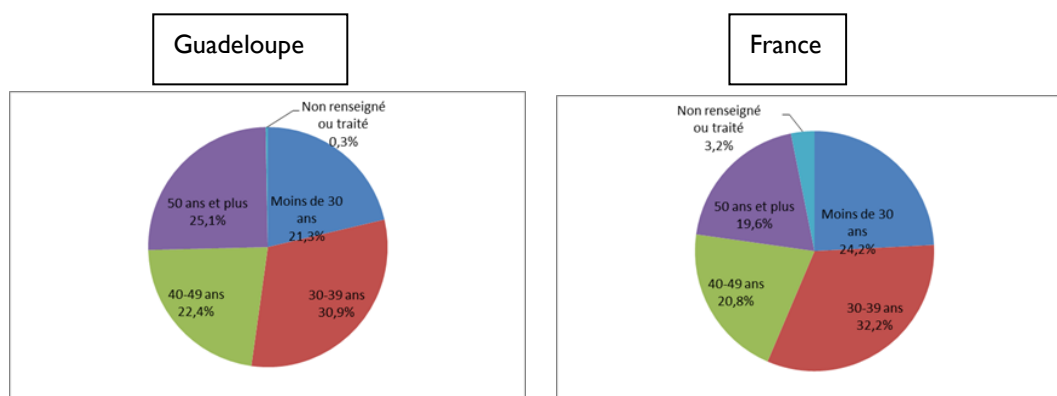
Activité	Guadeloupe		France	
	2021	2020	2021	2020
Autres activités de services	1 118	388	194 532	93 238
Commerce, réparation automobile	715	219	91 058	43 737
Industrie	391	146	51 016	26 076
Construction	414	112	50 958	23 724
Hôtel-café-restaurant (HCR)	411	105	47 788	23 115
Transports	166	41	20 482	9 182
Agriculture	41	11	7 136	3 727
Non ventilé	69	2 102	27 162	232 988
Ensemble	3 325	3 124	490 132	455 787

Source : DAGEMO/DGT, SI Ruptures conventionnelles, traitement SESE

Un pic de demandes de rupture conventionnelle entre 30 et 39 ans

Âge	Guadeloupe		France	
	2021	2020	2021	2020
Moins de 30 ans	709	655	118 538	98 144
30-39 ans	1 027	985	158 044	129 795
40-49 ans	745	705	101 937	86 057
50 ans et plus	834	749	96 019	81 592
Non renseigné ou traité	10	30	15 594	60 199
Ensemble	3 325	3 124	490 132	455 787

Source : DAGEMO/DGT, SI Ruptures conventionnelles, traitement SESE



Source : DAGEMO/DGT, SI Ruptures conventionnelles, 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 2021. 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 très majoritaires parmi les demandes de rupture conventionnelle

Qualification	Guadeloupe		France	
	2021	2020	2021	2020
Cadre	327	290	85 639	76 254
Catégorie intermédiaire	254	229	51 826	45 295
Employé	2 254	2 142	239 943	209 565
Ouvrier	432	407	87 927	75 945
Non renseigné	58	56	24 797	48 728
Ensemble	3 325	3 124	490 132	455 787

Source : DAGEMO/DGT, SI Ruptures conventionnelles, 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 contremaîtres 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. Les ouvriers et les employés reçoivent des indemnités moyennes assez proches de l'indemnité légale. Hommes et femmes perçoivent globalement les mêmes niveaux d'indemnités autour de 5 100€ (même si des écarts catégoriels peuvent exister).

Les indemnités augmentent avec l'âge et l'ancienneté

Indemnisation en €	Guadeloupe		France	
	2021	2020	2021	2020
18-24 ans	726	720	815	804
25-29 ans	1 374	1 364	1 685	1 695
30-34 ans	2 298	2 149	2 864	2 885
35-39 ans	3 288	3 594	4 373	4 476
40-44 ans	4 136	4 873	6 151	6 272
45-49 ans	6 625	5 966	8 112	8 495
50-54 ans	7 170	6 187	9 358	9 934
55-59 ans	12 680	9 942	14 708	15 722
60 ans et plus	15 677	21 491	17 344	16 909
Ensemble	5 106	5 153	5 668	5 884

Source : DAGEMO/DGT, SI Ruptures conventionnelles, traitement SESE, montants en Euro

Une indemnité maximale pour les cadres dirigeants

2021	Guadeloupe		France	
	Indemnisation en € versée	légale	Indemnisation en € versée	légale
Cadre dirigeant	27 566	13 602	50 910	22 653
Autre cadre	16 601	10 987	15 374	8 381
Catégorie intermédiaire	8 946	6 169	6 370	4 813
Employé	3 230	2 798	2 527	2 240
Ouvrier	2 873	2 563	2 699	2 398
Non renseigné	4 793	3 282	4 082	792
Ensemble	5 106	3 889	5 668	3 685

Source : DAGEMO/DGT, SI Ruptures conventionnelles, traitement SESE, montants en Euro

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 2021, de nouveau en hausse après la crise sanitaire, Dares Résultats numéro 37, août 2022 : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/6149b3a47d8f40a443553b3cc0516bcd/DR_Ruptures%20Conventionnelles_.pdf

Les ruptures conventionnelles des salariés non protégés en Guadeloupe et IDN en 2020, Deets Guadeloupe, septembre 2021 : <https://guadeloupe.deets.gouv.fr/les-ruptures-conventionnelles-des-salaries-non-protectes-en-guadeloupe>

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 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 :
Ludovic de Gaillande

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

Date de publication : décembre 2022

Courriel : 971.statistiques@deets.gouv.fr

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