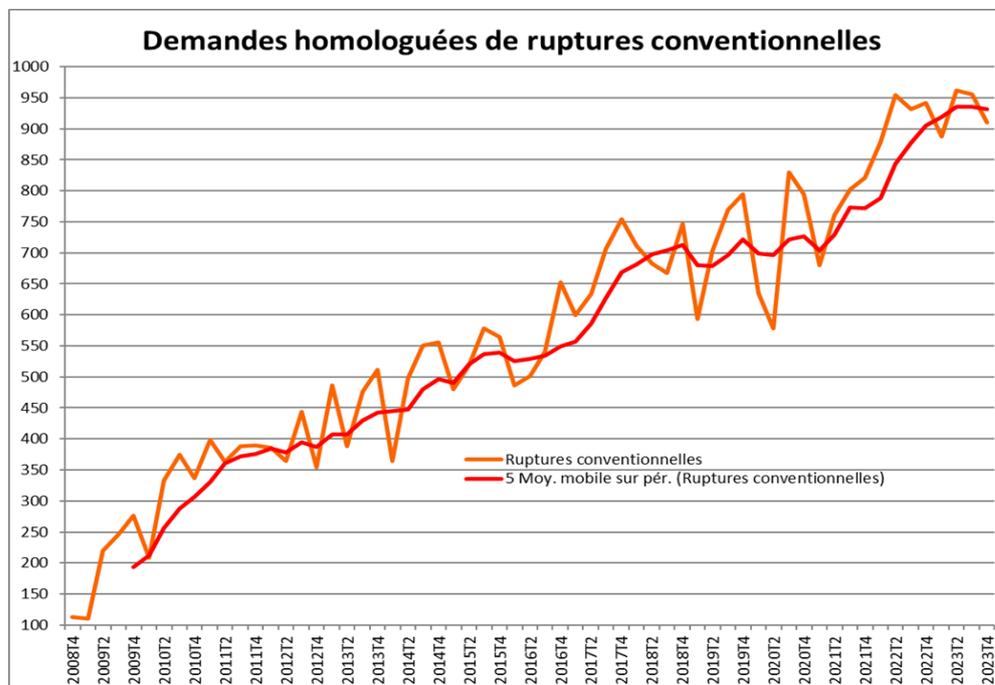


En 2023, 4 003 ruptures conventionnelles individuelles sont demandées dans le secteur privé en Guadeloupe, à Saint-Martin et Saint-Barthélemy. 3 715 sont homologuées par la Deets Guadeloupe (566 941 et 545 806 respectivement en France). Le nombre de ruptures conventionnelles homologuées est en hausse particulièrement nette en Guadeloupe depuis début 2021 mais semble se stabiliser en 2023 comme sur un précédent plateau observé entre 2017 et 2021. En France, le nombre de ruptures conventionnelles augmente en 2023 pour une troisième année consécutive. Les employés sont très largement majoritaires parmi les demandeurs de rupture conventionnelle en Guadeloupe, à Saint-Martin et Saint-Barthélemy et sont sur-représentés en comparaison avec la France. 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
2023T4	958	0,8%	4,2%	152 907	1,4%	2,2%
2023T3	1015	1,5%	4,4%	137 854	1,4%	2,1%
2023T2	1051	1,1%	7,3%	138 874	1,4%	2,1%
2023T1	979	1,1%	8,2%	137 306	1,6%	2,7%
2022T4	1049	1,1%	9,1%	148 148	1,6%	2,6%
2022T3	1007	1,1%	6,5%	133 807	1,7%	2,6%
2022T2	1023	1,0%	5,8%	135 925	1,5%	2,4%
2022T1	945	0,7%	6,2%	125 287	1,5%	2,7%

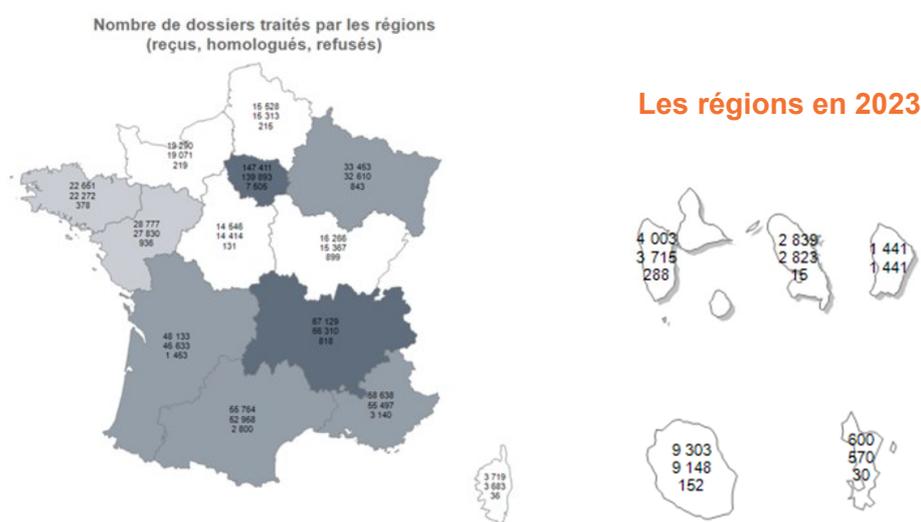
Source : DAGEMO/DGT, SI Ruptures conventionnelles, traitement SESE

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 2023, 3 715 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 3 706 en 2022. Si les fluctuations du nombre de ruptures peuvent être fortes d'un trimestre à l'autre, les évolutions annuelles sont elles en général plus modérées. L'année 2023 marque une stabilisation en Guadeloupe par rapport à 2022 qui fût une année de forte hausse du nombre total de ruptures homologuées. Ce n'est pas le cas France entière où le nombre de ruptures progresse encore de 4,4% en 2023.

Stabilisation des ruptures conventionnelles dans les Drom

	Demandes reçues		Demandes homologuées		Irrecevables		refusées	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Guadeloupe	4 003	4 024	3 715	3 706	46	40	242	278
Martinique	2 839	2 839	2 823	2 834	5	1	10	4
Guyane	1 441	1 489	1 441	1 482	0	3	0	4
Réunion	9 303	9 294	9 148	8 793	43	106	109	395
Mayotte	600	524	570	499	20	6	10	19
Ensemble Drom	18 186	18 170	17 697	17 314	114	156	371	700
France entière	566 941	543 177	545 806	520 292	8 225	8 737	12 825	14 100

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



Remarque : les dossiers refusés désignent sur la cartographie les dossiers refusés et les irrecevables, les données de la région HDF sont erronées (total=32 931)

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 un peu plus de salariés femmes que de salariés hommes parmi les demandes de rupture conventionnelle, en Guadeloupe et en France (54,8% de femmes en Guadeloupe en 2023, 51,2% en France). Les salariés sont concernés à tous les âges par les ruptures conventionnelles. Aux âges limites de la vie active, les 18-24 ans et les 60 ans et plus sont un peu moins nombreux. 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 tiers des ruptures conventionnelles).

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

Davantage de ruptures dans le commerce et les services

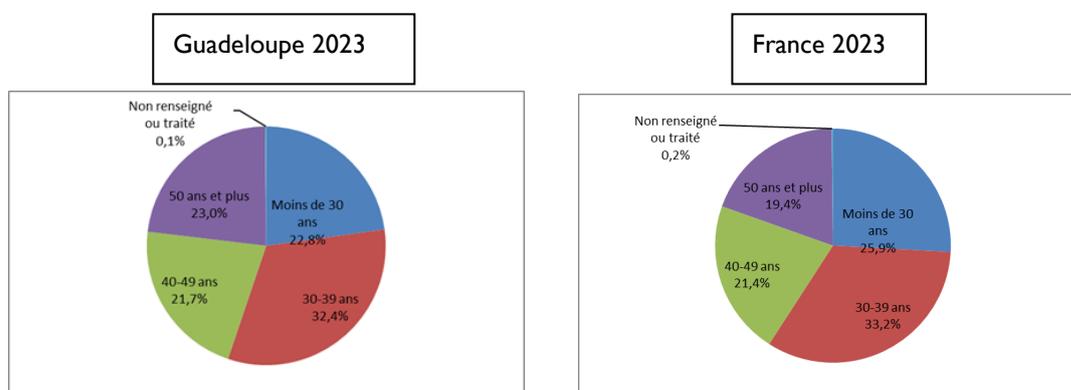
Activité	Guadeloupe		France	
	2023	2022	2023	2022
Autres activités de services	1 477	1 493	231 395	217 260
Commerce, réparation automobile	838	859	104 613	101 004
Industrie	446	479	54 238	54 239
Construction	449	445	60 989	57 245
Hôtel-café-restaurant (HCR)	521	494	65 956	62 949
Transports	170	145	23 450	21 660
Agriculture	38	37	8 364	8 254
Non ventilé	64	72	17 936	20 566
Ensemble	4 003	4 024	566 941	543 177

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

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

âge	Guadeloupe		France	
	2023	2022	2023	2022
Moins de 30 ans	913	918	146 614	136 532
30-39 ans	1 296	1 268	188 450	180 778
40-49 ans	869	847	121 101	116 732
50 ans et plus	919	980	109 775	108 326
Non renseigné ou traité	6	11	1 001	809
Ensemble	4 003	4 024	566 941	543 177

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, toujours très majoritairement en catégorie « employé » en Guadeloupe en 2023. 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 surreprésentés 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 (12,4 %). Ils sont suivis par les cadres (10,4%).

Les employés sont les plus nombreux parmi les demandes de rupture conventionnelle

Qualification	Guadeloupe		France	
	2023	2022	2023	2022
Cadre	418	408	119 213	105 491
Catégorie intermédiaire	332	362	66 249	62 409
Employé	2 752	2 769	279 747	275 332
Ouvrier	498	474	101 380	95 815
Non renseigné	3	11	352	4 130
Ensemble	4 003	4 024	566 941	543 177

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 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. Les femmes perçoivent un niveau d'indemnité plus faible que les hommes. France entière, l'écart hommes-femmes atteint un niveau plus fort qu'en Guadeloupe avec un niveau moyen d'indemnité plus élevé et un niveau d'indemnité qui décroche en 2023 en Guadeloupe.

Les indemnités augmentent avec l'âge et l'ancienneté

Indemnisation en €	Guadeloupe		France	
	2023	2022	2023	2022
18-24 ans	863	838	851	808
25-29 ans	1 404	1 531	1 800	1 686
30-34 ans	2 229	2 253	2 993	2 848
35-39 ans	3 083	3 070	4 231	4 214
40-44 ans	4 475	5 205	5 944	6 026
45-49 ans	4 586	6 532	7 785	7 881
50-54 ans	4 690	6 774	9 747	9 526
55-59 ans	8 168	9 962	12 510	13 161
60 ans et plus	14 099	20 205	15 299	15 675
Ensemble	3 982	5 193	5 316	5 400

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

De plus fortes indemnités pour les cadres et les catégories intermédiaires

Indemnisation en €	Guadeloupe		France	
	2023 versée	légale	2023 versée	légale
Cadre dirigeant	15 784	13 483	45 209	19 974
Autre cadre	12 112	8 796	13 636	7 621
Catégorie intermédiaire	4 951	3 842	5 135	4 034
Employé	2 793	2 442	2 209	1 932
Ouvrier	2 648	2 395	2 298	2 097
Non renseigné	1 472	1 095	3 066	1 291
Ensemble	3 982	3 273	5 316	3 543

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 : [Au 4e trimestre 2023, 129 100 ruptures conventionnelles ont lieu en France métropolitaine sur le champ privé hors agriculture et particuliers employeurs](#)

Les ruptures conventionnelles des salariés non protégés en Guadeloupe et IDN en 2022, Deets Guadeloupe, septembre 2023 : <https://guadeloupe.deets.gouv.fr/les-ruptures-conventionnelles-des-salaries-non-protectes-en-guadeloupe-a-saint-martin-et-saint-barthelemy-en-2022>

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. Remarque : il existe aussi une rupture collective. la rupture conventionnelle collective est un mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée réalisé dans le cadre d'un accord collectif préalable.

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 et à un tiers pour les années suivantes. 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). Des dispositions conventionnelles, contractuelles ou un usage peuvent prévoir une autre formule de calcul que celle de l'indemnité légale. Dans ce cas, le salarié perçoit l'indemnité la plus favorable.

(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

Bureaux de Jarry :
Immeuble Raphaël, ZAC Houelbourg Sud,
Lot n° 13 - Z.I de Jarry, 97122 Baie-Mahault
Téléphone : 05.90.80.50.50, Télécopie : 05.90.83.70.75

Immeuble ORLANDO, bvd de Houelbourg – Jarry
97122 Baie-Mahault
Téléphone : 05.90.80.50.50, Télécopie : 05.90.83.70.75

Bureau de Saint -Martin :
23, rue de Spring, Concordia, 97150 Saint-Martin
Téléphone : 05.90.29.59.07, Télécopie : 05.90.29.18.73

Directeur de publication :
Ludovic Degaille

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

Date de publication : décembre 2024

Courriel : deets-971.statistiques@deets.gouv.fr

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