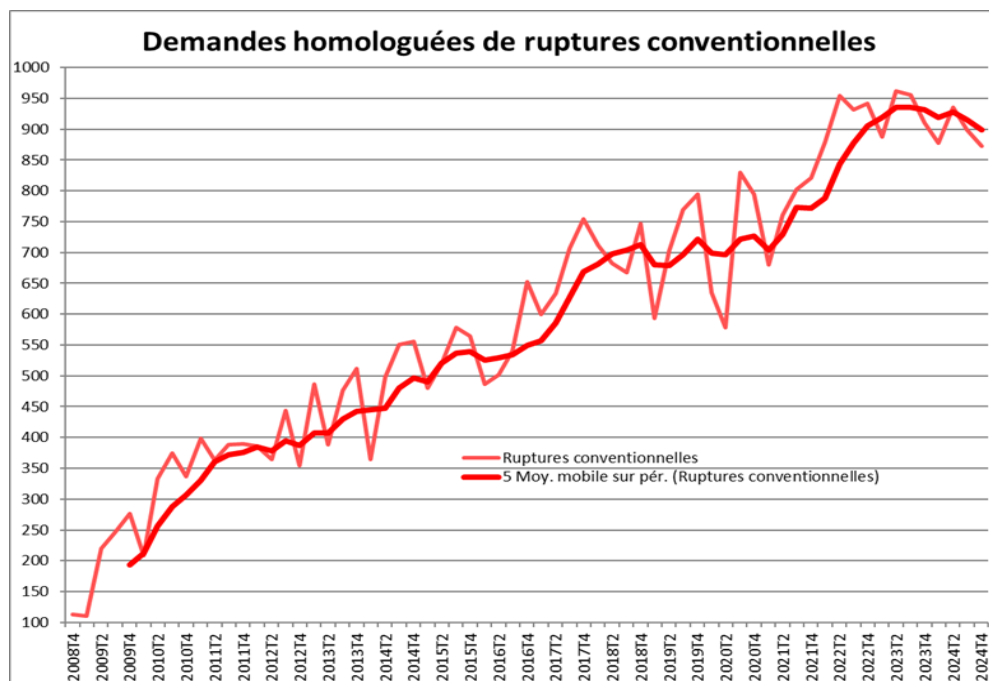


En 2024, 3 845 ruptures conventionnelles individuelles sont demandées dans le secteur privé en Guadeloupe, à Saint-Martin et Saint-Barthélemy. 3 584 sont homologuées par la Deets Guadeloupe (560 669 et 540 081 respectivement en France). Le nombre de ruptures conventionnelles homologuées est en baisse en 2024 en Guadeloupe après une stabilisation en 2023. En France, le nombre de ruptures conventionnelles diminue aussi en 2024 après trois années consécutives en hausse. Les employés sont très largement majoritaires parmi les demandeurs de rupture conventionnelle en Guadeloupe, à Saint-Martin et Saint-Barthélemy. 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. Les catégories intermédiaires bénéficient aussi d'indemnités de rupture supérieures à la moyenne.



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

Demandes trimestrielles de ruptures conventionnelles des salariés non protégés

	Demandes Guadeloupe	Taux d'irrecevabilité	Taux de refus	Demandes France	Taux d'irrecevabilité	Taux de refus
2024T4	924	1,0%	4,7%	153 200	1,5%	2,1%
2024T3	965	1,2%	5,6%	134 198	1,5%	2,1%
2024T2	1 009	1,3%	6,0%	135 115	1,5%	2,1%
2024T1	947	1,1%	6,2%	138 156	1,5%	2,3%
2023T4	958	0,8%	4,2%	152 909	1,4%	2,2%
2023T3	1 015	1,5%	4,4%	137 855	1,4%	2,1%
2023T2	1 051	1,1%	7,3%	138 873	1,4%	2,1%
2023T1	979	1,1%	8,2%	137 306	1,6%	2,7%

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

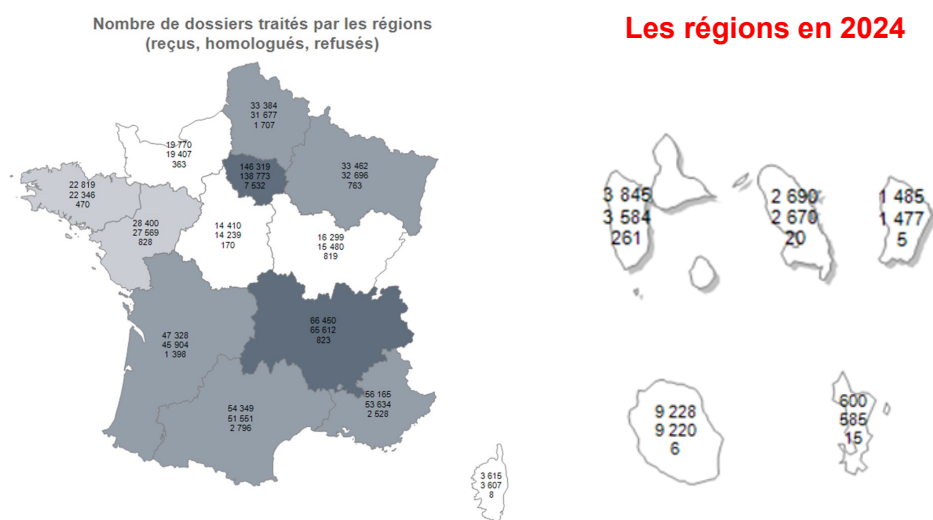
* le terme IDN (Îles-du-Nord) désigne Saint-Martin et Saint-Barthélemy, le terme France désigne l'hexagone et les Dom-Tom

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 2024, 3 584 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 3 715 en 2023. Après des années de hausses du nombre de ruptures conventionnelles en Guadeloupe, l'année 2024 est témoin d'une baisse du nombre de ruptures qui fût précédée par une stabilisation en 2023. France entière, le nombre de ruptures conventionnelles homologuées diminue de 1,0% en 2024 après une hausse de 4,9% en 2023.

Baisse du nombre de ruptures conventionnelles en 2024

	Demandes reçues		Demandes homologuées		Irrecevables		refusées	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Guadeloupe	3 845	4 003	3 584	3 715	44	46	217	242
Martinique	2 690	2 839	2 670	2 823	18	5	2	10
Guyane	1 485	1 441	1 477	1 441	0	0	5	0
Réunion	9 228	9 303	9 220	9 148	0	43	6	109
Mayotte	600	600	585	570	9	20	6	10
Ensemble Drom	17 848	18 186	17 536	17 697	71	114	236	371
France entière	560 669	566 943	540 081	545 809	12 018	8 226	8 495	12 825

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 portent sur l'analyse des demandes de rupture conventionnelle, homologuées ou non. Il y a plus de salariés femmes que de salariés hommes parmi les demandes de rupture conventionnelle, en Guadeloupe et en France (55,7% de femmes en Guadeloupe en 2024, 50,9% 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 conventionnelles dans le commerce et les services

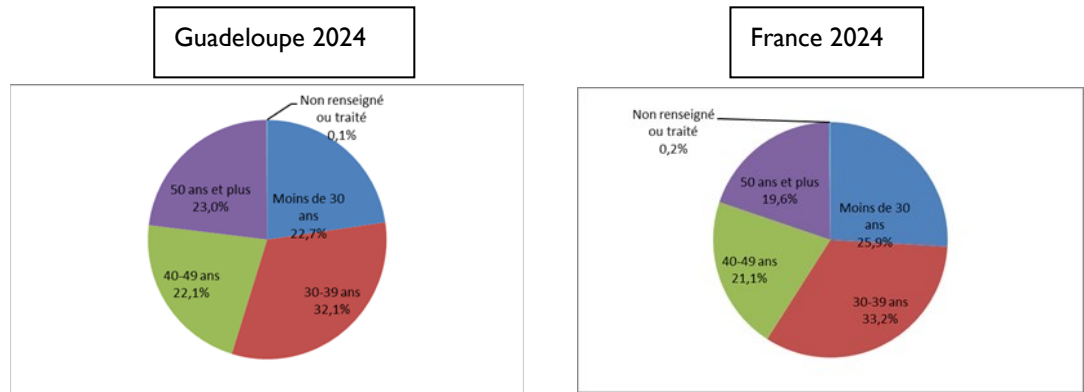
Activité	Guadeloupe		France	
	2024	2023	2024	2023
Autres activités de services	1 324	1 477	231 330	231 394
Commerce, réparation automobile	853	838	101 800	104 614
Industrie	478	446	54 720	54 238
Construction	424	449	59 559	60 989
Hôtel-café-restaurant (HCR)	464	521	61 942	65 956
Transports	159	170	22 424	23 452
Agriculture	44	38	8 644	8 364
Non ventilé	99	64	20 250	17 936
Ensemble	3 845	4 003	560 669	566 943

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

Pic de demandes de rupture conventionnelle entre 30 et 39 ans

âge	Guadeloupe		France	
	2024	2023	2024	2023
Moins de 30 ans	873	913	145 277	146 617
30-39 ans	1234	1 296	185 872	188 450
40-49 ans	851	869	118 556	121 100
50 ans et plus	884	919	109 933	109 775
Non renseigné ou traité	3	6	1 031	1 001
Ensemble	3 845	4 003	560 669	566 943

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



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

Les employés représentent deux tiers des 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 2024. 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 plus ou moins un tiers des demandes de ruptures en Guadeloupe. Les ouvriers viennent en seconde place parmi les candidats à une rupture conventionnelle (12,1 %), très loin derrière les employés . Ils sont suivis par les cadres (11,3%).

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

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

Qualification	Guadeloupe		France	
	2024	2023	2024	2023
Cadre	436	418	126 253	119 212
Catégorie intermédiaire	383	332	66 635	66 250
Employé	2 559	2 752	267 623	279 747
Ouvrier	467	498	100 032	101 382
Non renseigné	0	3	126	352
Ensemble	3 845	4 003	560 669	566 943

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 généralement 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 en Guadeloupe, 3 867€ contre 4 752€. France entière, les hommes perçoivent 6 210€, les femmes 4 513€.

Les indemnités augmentent avec l'âge et l'ancienneté

Indemnisation en €	Guadeloupe		France	
	2024	2023	2024	2023
18-24 ans	1 052	863	912	851
25-29 ans	1 452	1 404	1 940	1 800
30-34 ans	2 147	2 229	3 253	2 993
35-39 ans	3 166	3 083	4 375	4 231
40-44 ans	4 198	4 475	5 820	5 944
45-49 ans	5 119	4 586	7 676	7 785
50-54 ans	5 835	4 690	9 292	9 747
55-59 ans	8 754	8 168	11 798	12 510
60 ans et plus	16 185	14 099	15 647	15 299
Ensemble	4 264	3 982	5 348	5 316

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

De plus fortes indemnités pour les cadres et les catégories intermédiaires

2024	Guadeloupe		France	
	versée	légale	versée	légale
Cadre dirigeant	22 318	20 551	43 858	21 659
Autre cadre	11 564	7 877	13 093	7 172
Catégorie intermédiaire	6 651	5 635	4 970	3 934
Employé	2 744	2 471	2 190	nd
Ouvrier	3 044	2 903	2 407	2 184
Ensemble	4 264	3 568	5 348	nd

Remarque : l'indemnité légale valait 3 543 € en France en 2023, 1 932 € pour les employés, nd : non disponible

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 des salariés non protégés en Guadeloupe et IDN (archives), Deets Guadeloupe, : [Les ruptures conventionnelles des salariés non protégés en Guadeloupe, à Saint-Martin et Saint-Barthélemy \(archives\) - Direction de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités \(DEETS\)](#)

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. Elle n'est pas abordée ici.

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 de Gaillande

Réalisation :

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

Date de publication : décembre 2025

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

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