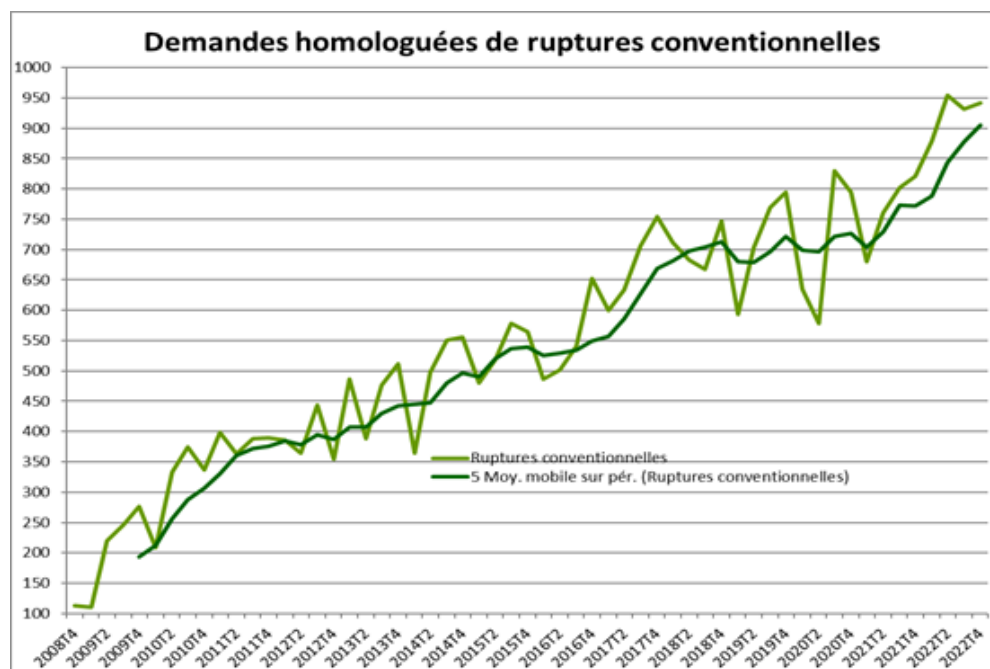


En 2022, 4 024 ruptures conventionnelles individuelles sont demandées dans le secteur privé en Guadeloupe, à Saint-Martin et Saint-Barthélemy. 3 706 sont homologuées par la Deets Guadeloupe (542 815 et 519 937 respectivement en France). Le nombre de ruptures conventionnelles homologuées est en hausse depuis début 2021 après s'être plutôt stabilisé localement depuis fin 2018. En 2022, la hausse est particulièrement nette en Guadeloupe. En France, le nombre de ruptures conventionnelles augmente aussi en 2022 pour une seconde 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. 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
2022T4	1049	1,1%	9,1%	148 146	1,6%	2,6%
2022T3	1007	1,1%	6,5%	133 803	1,7%	2,6%
2022T2	1023	1,0%	5,8%	135 925	1,5%	2,4%
2022T1	945	0,7%	6,2%	124 937	1,5%	2,7%
2021T4	922	1,5%	9,4%	138 722	1,5%	2,7%
2021T3	841	0,2%	4,4%	124 700	1,7%	2,9%
2021T2	811	1,5%	4,8%	120 505	1,6%	2,8%
2021T1	751	1,3%	8,1%	106 873	1,6%	2,8%

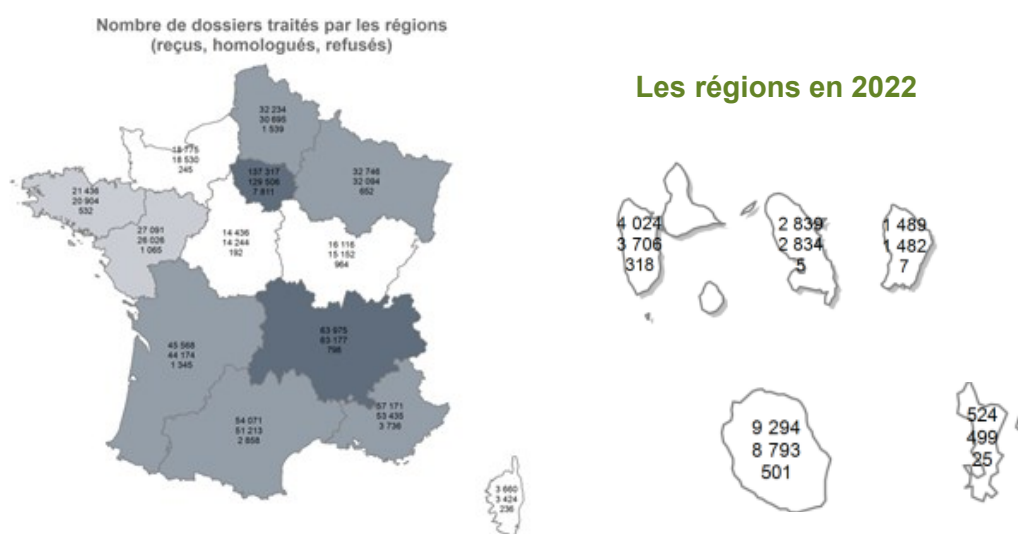
Source : DAGEMO/DGT, SI Ruptures conventionnelles, traitement SESE

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 2022, 3 706 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 3 063 en 2021. 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 2022 marque une forte hausse du nombre total de ruptures homologuées en Guadeloupe par rapport à 2021 qui fût pourtant une année de reprise 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	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Guadeloupe	4 024	3 325	3 706	3 063	40	38	278	224
Martinique	2 839	2 388	2 834	2 363	1	6	4	18
Guyane	1 489	1 414	1 482	1 401	3	6	4	5
Réunion	9 294	8 390	8 793	7 847	106	114	395	428
Mayotte	524	462	499	428	6	7	19	27
Ensemble Drom	18 170	15 979	17 314	15 102	156	171	700	702
France entière	542 815	490 800	519 937	467 724	8 728	7 830	14 101	13 781

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 pratiquement autant de salariés hommes ou femmes parmi les demandes de rupture conventionnelle, en Guadeloupe et en France (48% d'hommes en Guadeloupe, 50,7% 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 tiers des ruptures).

* 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

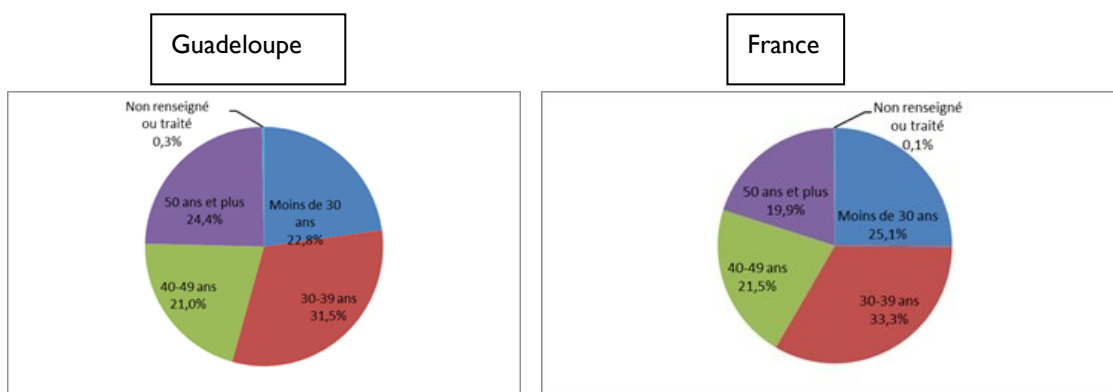
Activité	Guadeloupe		France	
	2022	2021	2022	2021
Autres activités de services	1 493	1 118	217 159	194 797
Commerce, réparation automobile	859	715	100 936	91 142
Industrie	479	391	54 221	51 043
Construction	445	414	57 187	50 985
Hôtel-café-restaurant (HCR)	494	411	62 886	47 909
Transports	145	166	21 645	20 491
Agriculture	37	41	8 242	7 142
Non ventilé	72	69	20 539	27 291
Ensemble	4 024	3 325	542 815	490 800

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

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

Âge	Guadeloupe		France	
	2022	2021	2022	2021
Moins de 30 ans	918	709	136 433	118 721
30-39 ans	1 268	1 027	180 648	158 279
40-49 ans	847	745	116 655	102 075
50 ans et plus	980	834	108 271	96 127
Non renseigné ou traité	11	10	808	15 598
Ensemble	4 024	3 325	542 815	490 800

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 2022. 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 (13,0 %). Ils sont suivis par les cadres (9,8%).

Les employés sont très majoritaires parmi les demandes de rupture conventionnelle

Qualification	Guadeloupe		France	
	2022	2021	2022	2021
Cadre	408	327	105 455	85 776
Catégorie intermédiaire	362	254	62 375	51 864
Employé	2 769	2 254	275 113	240 188
Ouvrier	474	432	95 743	87 955
Non renseigné	11	58	4 129	25 017
Ensemble	4 024	3 325	542 815	490 800

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 (4 856€, 7 111€ de moins en Guadeloupe). France entière, l'écart atteint 1472€.

Les indemnités augmentent avec l'âge et l'ancienneté

Indemnisation en €	Guadeloupe		France	
	2022	2021	2022	2021
18-24 ans	838	726	809	814
25-29 ans	1 531	1 374	1 686	1 686
30-34 ans	2 253	2 298	2 849	2 866
35-39 ans	3 070	3 288	4 214	4 374
40-44 ans	5 205	4 136	6 027	6 154
45-49 ans	6 532	6 625	7 884	8 109
50-54 ans	6 774	7 170	9 528	9 376
55-59 ans	9 962	12 680	13 164	14 708
60 ans et plus	20 205	15 677	15 672	17 334
Ensemble	5 193	5 106	5 401	5 669

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	
	2022 versée	légale	2022 versée	légale
Cadre dirigeant	12 348	8 925	47 906	22 585
Autre cadre	14 547	9 406	14 402	8 098
Catégorie intermédiaire	10 848	7 715	5 592	4 461
Employé	3 213	2 875	2 300	2 002
Ouvrier	4 008	3 636	2 404	2 179
Non renseigné	4 873	4 841	3 944	660
Ensemble	5 193	4 104	5 401	3 641

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 2021, Deets Guadeloupe, décembre 2022 : <https://guadeloupe.deets.gouv.fr/les-ruptures-conventionnelles-des-salaries-non-protectes-en-guadeloupe-a-saint-martin-et-saint-barthelemy-en-2021>

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**

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**

Bureau des Abymes – Dothémare

**Immeuble C2E – rue de l'Abreuvoir-Dothémare
97139 Les Abymes
Téléphone : 05.90.80.50.50 Télécopie : 05.90.90.28.95**

Bureau de Saint -Martin :

**23, rue de Spring, Concordia, 97150 Saint-Martin
Téléphone : 05.90.29.59.07**

Directeur de publication :

Ludovic de Gaillande

Réalisation :

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

Date de publication : septembre 2023

Courriel : 971.statistiques@deets.gouv.fr

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