

LE DISPOSITIF DE CHÔMAGE PARTIEL AU PORTUGAL

Lay off simplificado

Décembre 2021

SOMMAIRE

Existe-t-il un dispositif de chômage partiel au Portugal ?

Y a-t-il eu des adaptations aux dispositifs existants dans le cadre de la crise de Covid-19 ?

Quand le chômage partiel s'applique-t-il ?

Qui peut en bénéficier ?

Quelles sont les conditions d'indemnisation ?

Quelle est la durée de l'indemnisation ?

Quel est le montant de l'indemnisation ?

Comment est versée l'indemnité ?

Comment est financé le dispositif ?

DONNEES STATISTIQUES	
Nombre de personnes ayant bénéficié du dispositif	1,37 million (2020) ¹
Nombre d'entreprises ayant bénéficié du dispositif	115 000 (2020) ²

Existe-t-il un dispositif de chômage partiel au Portugal ?

Oui, le dispositif portugais de chômage partiel s'appelle le « lay off ». Il s'agit d'une mesure de soutien temporaire qui permet aux entreprises de maintenir les emplois tout en réduisant le temps de travail ou en suspendant les contrats de travail. Avec la crise de Covid-19, un dispositif simplifié de chômage partiel a été créé (« lay off simplificado »).

Y a-t-il eu des adaptations aux dispositifs existants dans le cadre de la crise de Covid-19 ?

Dans le cadre de la pandémie du Covid-19, le Portugal a adopté les modifications suivantes :

- **Décret-loi n.º 10-G/2020 du 26 mars 2020**
 - **Introduction d'un dispositif simplifié** : Un nouveau dispositif « lay off simplificado », basé sur le dispositif « lay off » préexistant est introduit (assouplissement des critères d'accès, simplification administrative du recours au dispositif et de la procédure de communication aux salariés). L'employeur ne peut pas procéder aux licenciements des salariés de l'entreprise au cours de l'application du dispositif ainsi que pendant les 60 jours suivants.
 - **Conditions d'éligibilité** : Le dispositif simplifié s'applique dans trois situations : fermeture totale ou partielle de l'entreprise suite à une décision administrative, arrêt total ou partiel de l'activité de l'entreprise en raison de l'interruption des chaînes d'approvisionnement mondiales, de la suspension ou de l'annulation des commandes, baisse du chiffre d'affaires d'au moins 40 % par rapport à la période de référence (cf infra).
 - **Exonération du paiement des cotisations** : Les employeurs sont temporairement exonérés du paiement des cotisations s'agissant des salariés couverts par le dispositif.
- **Décret-loi n.º 46-A/2020 du 30 juillet 2020**
 - **Conditions d'indemnisation** : Des limites maximales de réduction du temps de travail sont introduites, en fonction du pourcentage de la baisse du chiffre d'affaires (cf infra).
 - **Montant d'indemnisation** : A partir du mois d'octobre 2020, le montant d'indemnisation d'un salarié s'élève à 4/5^{ème} de son salaire de référence.
 - **Exonération du paiement des cotisations** : Certains employeurs (petites et moyennes entreprises) sont, à partir d'août 2020, exonérés de 50 % de la part patronale des cotisations sociales.
- **Décret-loi n.º 90/2020 du 19 octobre 2020**
 - **Conditions d'indemnisation** : Les entreprises dont la baisse du chiffre d'affaires s'élève à au moins 25 % sont désormais indemnisables, les limites maximales de la réduction du temps de travail sont redéfinies (cf infra).
- **Décret-loi n.º 6-C/2021 du 15 janvier 2021**
 - **Montant d'indemnisation** : A partir du mois de janvier 2021, le montant d'indemnisation s'élève à 100 % du salaire de référence du salarié.

Quand le chômage partiel s'applique-t-il ?

Le dispositif lay off général, tel que défini par le Code du travail, s'applique lorsque l'entreprise est gravement affectée par des raisons économiques, structurelles ou technologiques ou par des catastrophes et d'autres événements inévitables.

Dans le contexte de la pandémie du Covid-19, le dispositif simplifié s'applique rétroactivement aux entreprises « en situation de crise » à compter du 1^{er} mars 2020. La situation de crise est caractérisée dans les cas suivants :

- a) **Fermeture totale ou partielle** de l'établissement par décision administrative ou judiciaire ;

¹ European Social Policy Network, mai 2021, [ESPN_PT_policy_responses_COVID_crisis_2020-21.pdf](#)

² European Social Policy Network, mai 2021, [ESPN_PT_policy_responses_COVID_crisis_2020-21.pdf](#)

- b) **Arrêt total ou partiel de l'activité** de l'entreprise résultant de l'interruption des chaînes d'approvisionnement mondiales, de la suspension ou de l'annulation des commandes ;
- c) **Baisse du chiffre d'affaires d'au moins 40 %** dans les 30 jours précédant la demande, par rapport à la période de référence (la période de référence peut être constituée des deux mois précédents la demande ou de la même période de l'année précédente) de mars à septembre 2020. A partir d'octobre 2020, la baisse du chiffre d'affaires doit être d'**au moins 25 %** dans les 30 jours précédant la demande.

Qui peut en bénéficier ?

Tous les salariés des entreprises du secteur privé peuvent bénéficier du dispositif, dès lors que leur entreprise se trouve en situation de crise.

Quelles sont les conditions d'indemnisation ?

Dans le cadre du dispositif général, l'employeur doit informer les représentants des salariés de son intention d'appliquer le dispositif et du motif du recours. Cette communication est suivie par une phase de négociation d'une durée minimum de cinq jours jusqu'à l'obtention d'un accord. Les modalités de l'accord sont ensuite communiquées à la Sécurité sociale.

Les employeurs ne peuvent pas procéder aux licenciements au cours de l'application du dispositif ainsi que pendant les 30 ou les 60 jours suivants, en fonction de la durée de l'application du dispositif.

Dans le cadre du dispositif simplifié, la décision d'appliquer le dispositif doit être communiquée aux salariés après consultation des organisations syndicales et des comités de travailleurs (s'ils existent). L'accord des salariés n'est toutefois pas requis.

Les employeurs ne peuvent pas procéder aux licenciements au cours de l'application du dispositif ainsi que pendant les 60 jours suivants.

Réduction maximale du temps de travail

A partir d'août 2020, les limites maximales de la réduction du temps de travail s'appliquent en fonction du pourcentage de la baisse du chiffre d'affaires :

Baisse de chiffre d'affaires	Réduction maximale de la durée normale du temps de travail
40 % ou plus	50 %
60 % ou plus	70 %

A partir d'octobre 2020, le dispositif s'applique aux entreprises avec une baisse du chiffre d'affaires d'au moins 25 %. Les limites maximales de la réduction du temps de travail sont redéfinies :

Baisse de chiffre d'affaires	Réduction maximale de la durée normale du temps de travail
25 % ou plus	33 %
40 % ou plus	40 %
60 % ou plus	60 %
75 % ou plus	100 % ³

Quelle est la durée de l'indemnisation ?

La durée d'indemnisation maximale dans le cadre du dispositif général est de 6 mois ; en cas de catastrophe ou autre événement grave affectant l'entreprise, la durée maximale est de 12 mois.

Le dispositif simplifié était applicable pour la période du 1^{er} mars 2020 au 30 juin 2021, sans durée maximale.

Quel est le montant de l'indemnisation ?

Dans le cadre du dispositif général, le salarié perçoit une indemnisation égale à 2/3 de son salaire de référence, avec un montant minimum égal au salaire minimum légal et un montant maximum égal à 3 fois le salaire minimum légal.

³ En juin 2021, cette réduction peut s'appliquer à 75 % des effectifs au maximum (sauf exception).

La Sécurité sociale prend en charge 70 % de ce montant, 30 % restant à charge de l'employeur.

Dans le cadre du dispositif simplifié, le montant de l'indemnisation dépend de la période du recours :

a) Période de mars à septembre 2020

Le salarié perçoit une indemnisation égale à 2/3 de son salaire de référence, avec un montant minimum de 635 € (salaire minimum légal) et un montant maximum de 1 905 € (soit 3 fois le salaire minimum légal).

La Sécurité sociale prend en charge 70 % de ce montant (soit 1 333,50 € maximum), 30 % étant à charge de l'employeur. Toutefois, si l'employeur le souhaite, il peut compléter le montant versé au salarié au niveau de son salaire habituel.

b) Période d'octobre à décembre 2020

Le salarié perçoit une indemnisation égale à 4/5^{ème} de son salaire de référence. Les montant minimum et maximum restent les mêmes.

La Sécurité sociale continue de prendre en charge 70 % de ce montant, 30 % étant à charge de l'employeur.

c) Période de janvier à juin 2021

Le salarié perçoit une indemnisation égale à 100 % de son salaire de référence, avec un montant minimum de 665 € (salaire minimum) et un montant maximum de 1 995 € (soit 3 fois le salaire minimum).

La prise en charge des 2/3 du salaire de référence est assurée par la Sécurité sociale (à hauteur de 70 %) et par l'employeur (à hauteur de 30 %). La Sécurité sociale couvre également le 1/3 restant, afin que l'indemnisation corresponde à 100 % du salaire de référence du salarié. Le montant maximal pris en charge par la Sécurité sociale est de 1 595 € (par salarié et par mois).

Exemples du montant d'indemnisation d'un salarié avec un salaire de référence de 1 500 €

	Rémunération normale du salarié	Indemnisation du salarié	Montant à charge de la Sécurité sociale	Montant à charge de l'employeur
De mars à septembre 2020	1 500 €	1 000 €	700 €	300 €
D'octobre à décembre 2020	1 500 €	1 200 €	840 €	360 €
De janvier à juin 2021	1 500 €	1 500 €	700 € + 500 €	300 €

Comment est versée l'indemnité ?

L'indemnité est versée au salarié par son employeur, qui est ensuite remboursé par la Sécurité sociale.

Comment est financé le dispositif ?

Le dispositif est financé par l'Etat.