

# NE\_GERICHTE CDP.2017.369 vom 29. März 2018

NE Tribunal cantonal, 2018-03-29, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne\\_gerichte\\_CDP.2017.369](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CDP.2017.369)

FR: NE\_GERICHTE CDP.2017.369 du 29 mars 2018

IT: NE\_GERICHTE CDP.2017.369 del 29 marzo 2018

## Erwägungen

### E. 1

Interjeté dans les formes et délai légaux, le recours est recevable.

### E. 2

Le litige porte sur la qualification à indiquer sur le formulaire PDU1 s'agissant du motif de fin de l'activité salariée auprès de B. \_\_\_\_\_ Sàrl, à Z. \_\_\_\_\_. Selon les informations fournies par Pôle-Emploi, autorité compétente pour la France, soit l'Etat d'origine et de domiciliation de la recourante, le point de départ de l'allocation d'aide au retour à l'emploi est différé d'au maximum 75 jours en cas de rupture de contrat pour motif économique et de 180 jours dans les autres cas. a) Comme l'a retenu à bon droit l'intimée, le litige présente un caractère transfrontalier, de sorte qu'il doit être examiné à la lumière des dispositions de l'Accord du 21 juin 1999 entre la Confédération suisse, d'une part, et la Communauté européenne et ses Etats membres, d'autre part, sur la libre circulation des personnes (ci-après : ALCP; RS 0.142.112.681) et des règlements auxquels il renvoie. Jusqu'au 31 mars 2012, les parties à l'ALCP appliquaient entre elles le règlement (CEE) no 1408/71 du Conseil du 14 juin 1971 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté (ci-après : règlement no 1408/71). Une décision no 1/2012 du Comité mixte du 31 mars 2012 (RO 2012 2345) a actualisé le contenu de l'Annexe II à l'ALCP avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2012 en prévoyant, en particulier, que les parties appliqueraient désormais entre elles le règlement (CE) no 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des régimes de sécurité sociale (ci-après : le règlement no 883/2004; RS 0.831.109.268.1), modifié par le règlement CE no 988/2009 du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009. Compte tenu de la période à laquelle se sont déroulés les faits déterminants (arrêts du TF des 12.01.2018 [ 9C\_773/2016 ] cons. 4.2 et 13.04.2006 [ I 484/05 ] cons. 1.2 non publié in ATF 132 V 244 , cf. aussi ATF 138 V 392 cons. 4.1.3 ), le règlement no 883/2004, qui a remplacé le règlement no 1408/71 à partir du 1<sup>er</sup> avril 2012 dans les relations entre la Suisse et les autres Etats membres, est applicable du point de vue temporel, tout comme il l'est d'ailleurs sous l'angle personnel, respectivement matériel, dès lors que le cas d'espèce présente une dimension internationale et a trait à la législation en matière d'assurance-chômage (art. 3 § 1 let. h du règlement no 883/2004; ATF 131 V 222 et les références citées). La condition, selon laquelle l'application du règlement no 883/2004 par les autorités suisses présuppose encore qu'il n'existe pas de droit aux prestations revendiquées en regard de la seule législation nationale suisse ( Rubin , Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, p. 681 no 17 ad art. 121 et les références citées) est également réalisée. b) L'article 11 § 1 du règlement no 883/2004 énonce le principe de l'unicité de la législation applicable, en ce sens que les personnes auxquelles le règlement est applicable ne sont soumises qu'à la

législation d'un seul Etat membre, cela afin d'éviter l'application simultanée de plusieurs législations nationales et les complications qui peuvent en résulter, mais également afin d'empêcher que les personnes soient privées de protection en matière de sécurité sociale faute de législation qui leur soit applicable ( Valterio , Droit de l'assurance-vieillesse et survivants [AVS] et de l'assurance-invalidité [AI], 2011, p. 51 no 140). Le droit communautaire repose en outre sur le principe de l'affiliation au lieu de travail, de sorte que les ressortissants suisses ou d'un autre Etat membre de l'Union européenne qui travaillent dans un seul pays sont soumis au système d'assurance de celui-ci (art. 11 § 2 et 3 du règlement no 883/2004), même s'ils habitent dans un autre pays ( Valterio , op. cit., p. 51 no 141). A teneur de l'article 11 § 3 let. a du règlement no 883/2004 , l'Etat compétent est en principe celui du dernier emploi du travailleur, et c'est la législation de cet Etat qui s'applique. L'article 65 du règlement no 883/2004 prévoit une réglementation spéciale pour les personnes sans emploi ayant résidé dans un Etat autre que l'Etat compétent, à savoir les frontaliers. Selon l'article 1 let. f du règlement no 883/2004, le terme ■travailleur frontalier■ désigne toute personne qui exerce une activité salariée ou non salariée dans un Etat membre et qui réside dans un autre Etat membre, où elle retourne en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine. Aux termes de l'article 65 § 2 , 1 ère phrase, du règlement no 883/2004, la personne en chômage complet qui, au cours de sa dernière activité salariée ou non salariée, résidait dans un Etat membre autre que l'Etat membre compétent et qui continue à résider dans le même Etat membre ou qui retourne dans cet Etat membre se met à la disposition des services de l'emploi de l'Etat membre de résidence. Le chômeur visé par cette règle s'inscrit comme demandeur d'emploi auprès des services compétents en la matière de l'Etat membre dans lequel il réside (art. 65 § 3 du règlement no 883/2004). Il bénéficie des prestations selon les dispositions de la législation de l'Etat membre de résidence, comme s'il avait été soumis à cette législation au cours de sa dernière activité salariée ou non salariée. Ces prestations sont servies par l'institution du lieu de résidence (art. 65 § 5 let. a du règlement no 883/2004). c) L e principe général de l'assimilation des faits est stipulé à l'article

## **E. 5**

du règlement no 883/2004 . Si, en vertu de la législation de l'Etat membre compétent, le bénéfice de prestations de sécurité sociale ou d'autres revenus produit certains effets juridiques, les dispositions en cause de cette législation sont également applicables en cas de bénéfice de prestations équivalentes acquises en vertu de la législation d'un autre Etat membre ou de revenus acquis dans un autre Etat membre (let. a). Si, en vertu de la législation de l'Etat membre compétent, des effets juridiques sont attribués à la survenance de certains faits ou événements, cet Etat membre tient compte des faits ou événements semblables survenus dans tout autre Etat membre comme si ceux-ci étaient survenus sur son propre territoire (let. b). Le principe général de l'assimilation des faits ainsi prévu permet, voire requiert, par exemple que les raisons de la dissolution d'un rapport de travail soient prises en considération dans le cadre de l'article 30 LACI (circulaire relative aux conséquences des règlements (CE) no 883/2004 et 987/2009 sur l'assurance-chômage [ ci-après : Circulaire IC 883 ] du Secrétariat d'Etat à l'économie [ ci-après : Seco], valable dès le 01.06.2016, ch. A60 et F45) . L'institution compétente mentionne la raison de la dissolution d'un rapport de travail au moyen notamment du formulaire PDU1. Ces données doivent être évaluées conformément aux principes suivants, à savoir qu'aucune vérification supplémentaire n'est nécessaire et aucune sanction ne doit être prise lorsque le licenciement est prononcé par l'employeur ou qu'il l'est pour motif économique, ainsi que lors de

l'expiration du contrat (Circulaire IC 883 ch. F47 et F48). 3. En l'espèce, dans la mesure où la recourante est domiciliée en France, c'est à juste titre qu'elle a sollicité les prestations de chômage auprès de l'Etat français. La CCNAC, institution de l'Etat dans lequel l'intéressée a exercé en dernier lieu une activité salariée en tant que travailleur frontalier, a également à bon droit complété et communiqué à Pôle-Emploi, le formulaire PDU1, en y indiquant notamment le motif de la fin des relations de travail. A ce propos, il convient d'admettre qu'en vertu de l'unicité de la législation applicable, plus précisément de l'application de la *lex loci laboris*, à mettre en lien avec le principe général de l'assimilation des faits, la qualification du licenciement dont a fait l'objet la recourante doit être opérée en fonction du droit suisse et au regard des raisons de cessation invoquées par l'employeur. a) Dans sa lettre de résiliation du contrat de travail du 15 juillet 2016, à l'adresse de l'intéressée, B.\_\_\_\_\_ Sàrl a mentionné ce qui suit : " Le 30 mars 2016, nous avons dû engager une procédure de consultation en lien avec un licenciement collectif envisagé concernant une série d'actions visant à restructurer l'entreprise afin de mieux servir les besoins des clients et des patients dans le marché des soins de santé en constante évolution. L'une des actions clés inclus la priorisation des domaines d'activités et la cessation éventuelle des activités non-stratégiques. De ce fait A.\_\_\_\_\_ a décidé d'arrêter la production de la bande gastrique ajustable ainsi que de ses produits dérivés. La période de consultation a pris fin le 28 avril 2016. Vos représentants nous ont fait parvenir des propositions qui ont fait l'objet d'une analyse de la part des dirigeants de l'entreprise B.\_\_\_\_\_ Sàrl mais n'ont malheureusement pas permis d'éviter la cessation de l'activité de la société. Cependant, les mesures d'accompagnement des collaborateurs concernés par des résiliations de contrat ont été discutées et ajustées. Ces informations sont détaillées sur le document annexé, intitulé "Résumé des modalités concernant l'indemnité de départ". En conséquence et comme cela avait été annoncé, nous sommes au regret de devoir mettre un terme à votre contrat vous liant à la société B.\_\_\_\_\_ Sàrl pour le 31 janvier 2017, respectant ainsi le terme prévu de 6 mois et en référence aux conditions énoncées dans le plan d'indemnisation. Cependant, suite à votre demande de libération anticipée, nous vous confirmons la fin des rapports de travail pour le 31 décembre 2016." Il s'ensuit que la fin de l'activité salariée de la recourante est intervenue dans le cadre d'un licenciement collectif consécutif à la cessation d'activité de B.\_\_\_\_\_ Sàrl, cessation qui s'inscrit dans un processus de restructuration du groupe A.\_\_\_\_\_, avec notamment la décision d'arrêter la fabrication du produit phare de l'employeur de l'intéressée. b) Par licenciement collectif, on entend les congés donnés dans une entreprise par l'employeur dans un délai de 30 jours pour des motifs non inhérents à la personne du travailleur et dont le nombre est au moins : égal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs; de 10 % du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs; égal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs (art. 335d CO ). Le droit suisse définit ainsi le licenciement collectif selon une méthode relative qui prend en considération la taille de l'établissement. Plus spécifiquement, pour déterminer s'il y a licenciement collectif, au vu de cette définition, il est nécessaire (i) de délimiter les établissements de l'entreprise, (ii) de définir la taille de chaque établissement en fonction du nombre de travailleurs qui y sont habituellement employés et (iii) de dénombrer les congés qui ont été donnés dans chaque établissement par l'employeur dans un délai de 30 jours pour des motifs non inhérents à la personne du travailleur ( Bruchez , Commentaire du contrat de travail, 2013, ad art. 335d no 10, p. 619). Selon le texte légal, les congés à prendre en considération pour le calcul des nombres

minimaux sont donc ceux donnés dans un établissement par l'employeur dans un délai de 30 jours pour des motifs non inhérents à la personne du travailleur. Pour statuer sur l'existence d'un licenciement collectif, la loi impose partant de faire abstraction des congés donnés pour des motifs inhérents à la personne du travailleur. Il faut prendre uniquement en considération le nombre de travailleurs dont l'employeur envisage de se séparer pour des motifs économiques. L'existence d'un congé donné pour un motif non inhérent à la personne du travailleur doit être en pratique admise lorsque le travailleur licencié n'est pas remplacé à son poste ou lorsque le travailleur est licencié pour être remplacé par un travailleur acceptant des conditions plus défavorables ( Bruchez , op. cit., ad art. 335d no 14, p. 622 et no 19, p. 623). La notion de licenciement économique ressortant de l'article 335a CO – selon lequel, lorsque l'employeur a manifesté son intention de résilier le contrat de travail ou qu'il l'a résilié pour des motifs d'ordre économique, des délais de congé plus courts peuvent toutefois être prévus en faveur du travailleur, par accord, contrat-type de travail ou convention collective – englobe en outre tous les cas de licenciements collectifs ( Bruchez , op. cit., ad art. 335d no 5, p. 617). c) Il s'ensuit que, contrairement à l'opinion de l'intimée, un licenciement collectif étant tout particulièrement dicté par des considérations économiques, il constitue une résiliation du contrat de travail devant être qualifiée d'économique. Ceci vaut indépendamment du fait que le licenciement collectif s'inscrive dans le cadre d'une restructuration ayant pour incidence la réduction des effectifs – comme en l'espèce – ou le remplacement de personnel par des travailleurs acceptant des conditions plus défavorables, peu importe d'ailleurs les raisons à l'origine de la réorganisation ou réorientation de l'entreprise. A noter que, selon les propos tenus par un responsable de A. \_\_\_\_\_ lors d'un entretien téléphonique du 24 avril 2017, tels que relayés par la CCNAC dans sa décision du 3 juillet 2017, l'arrêt du produit qui a entraîné la fermeture de B. \_\_\_\_\_ Sàrl s'expliquait par des difficultés de rentabilité, ce qui suppose la prise en compte – à tout le moins indirectement – de paramètres économiques dans la décision ayant conduit au licenciement collectif ici en cause. C'est dès lors à tort que la CCNAC a rectifié, le 3 avril 2017, le motif de la fin d'activité, en indiquant qu'il s'agissait d'un "licenciement" et non, comme mentionné dans le formulaire PDU1 établi le 24 février 2017, d'un "licenciement pour motif économique". Il appartiendra dès lors à l'intimée d'établir un nouveau formulaire PDU1 en indiquant "licenciement économique" comme motif de la fin d'activité. 4. Ces considérations amènent la Cour de céans à admettre le recours, à annuler la décision sur opposition du 27 novembre 2017, ainsi qu'à renvoyer la cause à l'intimée pour nouvelle décision au sens des considérants. Il est statué sans frais, la procédure étant en principe gratuite (art. 61 let. a LPGA). Il n'y a en outre pas lieu d'allouer des dépens à la recourante, dès lors qu'elle n'a pas procédé par l'intermédiaire d'un mandataire autorisé et qu'elle n'allègue pas de frais particuliers.

### **E. 31**

janvier 2017, respectant ainsi le terme prévu de 6 mois et en référence aux conditions énoncées dans le plan d'indemnisation. Cependant, suite à votre demande de libération anticipée, nous vous confirmons la fin des rapports de travail pour le 31 décembre 2016."

Il s'ensuit que la fin de l'activité salariée de la recourante est intervenue dans le cadre d'un licenciement collectif consécutif à l'cessation d'activité de B. \_\_\_\_\_ Sàrl, cessation qui s'inscrit dans un processus de restructuration du groupe A. \_\_\_\_\_, avec notamment la décision d'arrêter la fabrication du produit phare de l'employeur de l'intéressée.

b) Par licenciement collectif, on entend les congés donnés dans une entreprise par l'employeur dans un délai de 30 jours pour des motifs non inhérents à la personne du travailleur et dont le nombre est au moins : égal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs; de 10 % du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs; égal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs (art.335d CO). Le droit suisse définit ainsi le licenciement collectif selon une méthode relative qui prend en considération la taille de l'établissement. Plus spécifiquement, pour déterminer s'il y a licenciement collectif, au vu de cette définition, il est nécessaire (i) de délimiter les établissements de l'entreprise, (ii) de définir la taille de chaque établissement en fonction du nombre de travailleurs qui y sont habituellement employés et (iii) de dénombrer les congés qui ont été donnés dans chaque établissement par l'employeur dans un délai de 30 jours pour des motifs non inhérents à la personne du travailleur (Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 2013, ad art. 335d no 10, p. 619). Selon le texte légal, les congés à prendre en considération pour le calcul des nombres minimaux sont donc ceux donnés dans un établissement par l'employeur dans un délai de 30 jours pour des motifs non inhérents à la personne du travailleur. Pour statuer sur l'existence d'un licenciement collectif, la loi impose partant de faire abstraction des congés donnés pour des motifs inhérents à la personne du travailleur. Il faut prendre uniquement en considération le nombre de travailleurs dont l'employeur envisage de se séparer pour des motifs économiques. L'existence d'un congé donné pour un motif non inhérent à la personne du travailleur doit être en pratique admise lorsque le travailleur licencié n'est pas remplacé à son poste ou lorsque le travailleur est licencié pour être remplacé par un travailleur acceptant des conditions plus défavorables (Bruchez, op. cit., ad art. 335d no 14, p. 622 et no 19, p. 623). La notion de licenciement économique ressortant de l'article 335a CO selon lequel, lorsque l'employeur a manifesté son intention de résilier le contrat de travail ou qu'il l'a résilié pour des motifs d'ordre économique, des délais de congé plus courts peuvent toutefois être prévus en faveur du travailleur, par accord, contrat-type de travail ou convention collective ■ englobe en outre tous les cas de licenciements collectifs (Bruchez, op. cit., ad art. 335d no 5, p. 617).

c) Il s'ensuit que, contrairement à l'opinion de l'intimée, un licenciement collectif étant tout particulièrement dicté par des considérations économiques, il constitue une résiliation du contrat de travail devant être qualifiée d'économique. Ceci vaut indépendamment du fait que le licenciement collectif s'inscrive dans le cadre d'une restructuration ayant pour incidence la réduction des effectifs ■ comme en l'espèce ■ ou le remplacement de personnel par des travailleurs acceptant des conditions plus défavorables, peu importe d'ailleurs les raisons à l'origine de la réorganisation ou réorientation de l'entreprise. A noter que, selon les propos tenus par un responsable de A. \_\_\_\_\_ lors d'un entretien téléphonique du 24 avril 2017, tels que relayés par la CCNAC dans sa décision du 3 juillet 2017, l'arrêt du produit qui a entraîné la fermeture de B. \_\_\_\_\_ Sàrl s'expliquait par des difficultés de rentabilité, ce qui suppose la prise en compte ■ à tout le moins indirectement ■ de paramètres économiques dans la décision ayant conduit au licenciement collectif ici en cause. C'est dès lors à tort que la CCNAC a rectifié, le 3 avril 2017, le motif de la fin d'activité, en indiquant qu'il s'agissait d'un "licenciement" et non, comme mentionné dans le formulaire PDU1 établi le 24 février 2017, d'un "licenciement pour motif économique". Il appartiendra dès lors à l'intimée d'établir un nouveau formulaire PDU1 en indiquant "licenciement économique" comme motif de la fin d'activité.

4. Ces considérations amènent la Cour de céans à admettre le recours, à annuler la décision sur opposition du 27 novembre 2017, ainsi qu'à renvoyer la cause à l'intimée pour nouvelle décision au sens des considérants. Il est statué sans frais, la procédure étant en principe gratuite (art. 61 let. a LPGA). Il n'y a en outre pas lieu d'allouer des dépens à la recourante, dès lors qu'elle n'a pas procédé par l'intermédiaire d'un mandataire autorisé et qu'elle n'allègue pas de frais particuliers.

Par ces motifs, la Cour de droit public

1. Admet le recours.
2. Annule la décision de la CCNAC du 27 novembre 2017 et lui renvoie la cause pour nouvelle décision au sens des considérants.
3. Statue sans frais.
4. N'alloue pas de dépens.

Neuchâtel, le 29 mars 2018

1 Les délais de congé doivent être identiques pour les deux parties; si un accord prévoit des délais différents, le délai le plus long est applicable aux deux parties.

2 Lorsque l'employeur a manifesté son intention de résilier le contrat de travail ou qu'il l'a résilié pour des motifs d'ordre économique, des délais de congé plus courts peuvent toutefois être prévus en faveur du travailleur, par accord, contrat-type de travail ou convention collective.

1 Introduit par le ch. I de la LF du 18 mars 1988, en vigueur depuis le 1er janv. 1989 (RO19881472; FF1984II 574).

Par licenciement collectif, on entend les congés donnés dans une entreprise par l'employeur dans un délai de 30 jours pour des motifs non inhérents à la personne du travailleur et dont le nombre est au moins:

1. égal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs;
2. de 10 % du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs;
3. égal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs.

1 Introduit par le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1er mai 1994 (RO1994804; FF1993I 757).

A moins que le présent règlement n'en dispose autrement et compte tenu des dispositions particulières de mise en oeuvre prévues, les dispositions suivantes s'appliquent:

- a) si, en vertu de la législation de l'Etat membre compétent, le bénéfice de prestations de sécurité sociale ou d'autres revenus produit certains effets juridiques, les dispositions en cause de cette législation sont également applicables en cas de bénéfice de prestations équivalentes acquises en vertu de la législation d'un autre Etat membre ou de revenus acquis dans un autre Etat membre;
- b) si, en vertu de la législation de l'Etat membre compétent, des effets juridiques sont attribués à la survenance de certains faits ou événements, cet Etat membre tient compte des

faits ou événements semblables survenus dans tout autre Etat membre comme si ceux-ci étaient survenus sur son propre territoire.

1. Les personnes auxquelles le présent règlement est applicable ne sont soumises qu'à la législation d'un seul Etat membre. Cette législation est déterminée conformément au présent titre.

2. Pour l'application du présent titre, les personnes auxquelles est servie une prestation en espèces du fait ou à la suite de l'exercice de son activité salariée ou non salariée sont considérées comme exerçant cette activité. Cela ne s'applique pas aux pensions d'invalidité, de vieillesse ou de survivant, ni aux rentes pour accident de travail ou maladie professionnelle, ni aux prestations de maladie en espèces couvrant des soins à durée illimitée.

3. Sous réserve des art. 12 à 16:

a) la personne qui exerce une activité salariée ou non salariée dans un Etat membre est soumise à la législation de cet Etat membre;

b) les fonctionnaires sont soumis à la législation de l'Etat membre dont relève l'administration qui les emploie;

c) la personne qui bénéficie de prestations de chômage conformément aux dispositions de l'art. 65, en vertu de la législation de l'Etat membre de résidence, est soumise à la législation de cet Etat membre;

d) la personne appelée ou rappelée sous les drapeaux ou pour effectuer le service civil dans un Etat membre est soumise à la législation de cet Etat membre;

e) les personnes autres que celles visées aux let. a) à d) sont soumises à la législation de l'Etat membre de résidence, sans préjudice d'autres dispositions du présent règlement qui leur garantissent des prestations en vertu de la législation d'un ou de plusieurs autres Etats membres.

4. Aux fins du présent titre, l'activité salariée ou non salariée exercée normalement à bord d'un navire en mer battant pavillon d'un Etat membre est considérée comme une activité exercée dans cet Etat membre. Toutefois, la personne qui exerce une activité salariée à bord d'un navire battant pavillon d'un Etat membre et qui est rémunérée pour cette activité par une entreprise ou une personne ayant son siège ou son domicile dans un autre Etat membre est soumise à la législation de ce dernier Etat membre si elle réside dans cet Etat.

L'entreprise ou la personne qui verse la rémunération est considérée comme l'employeur aux fins de ladite législation.

5.1 L'activité d'un membre de l'équipage de conduite ou de l'équipage de cabine assurant des services de transport de voyageurs ou de fret est considérée comme étant une activité menée dans l'Etat membre dans lequel se trouve la base d'affectation telle qu'elle est définie à l'annexe III du règlement (CEE) no3922/91.

1 Introduit par l'art. 1 ch. 4 du R (UE) no465/2012 du Parlement européen et du Conseil du 22 mai 2012, en vigueur pour la Suisse depuis le 1er janv. 2015 (RO2015345).

1. La personne en chômage partiel ou intermittent qui, au cours de sa dernière activité salariée ou non salariée, résidait dans un Etat membre autre que l'Etat membre compétent se met à la disposition de son employeur ou des services de l'emploi de l'Etat membre

compétent. Elle bénéficie des prestations selon la législation de l'Etat membre compétent, comme si elle résidait dans cet Etat membre. Ces prestations sont servies par l'institution de l'Etat membre compétent.

2. La personne en chômage complet qui, au cours de sa dernière activité salariée ou non salariée, résidait dans un Etat membre autre que l'Etat membre compétent et qui continue à résider dans le même Etat membre ou qui retourne dans cet Etat membre se met à la disposition des services de l'emploi de l'Etat membre de résidence. Sans préjudice de l'art. 64, une personne en chômage complet peut, à titre complémentaire, se mettre à la disposition des services de l'emploi de l'Etat membre où elle a exercé sa dernière activité salariée ou non salariée.

Une personne en chômage, autre qu'un travailleur frontalier, qui ne retourne pas dans l'Etat membre de sa résidence se met à la disposition des services de l'emploi de l'Etat membre à la législation duquel elle a été soumise en dernier lieu.

3. Le chômeur visé au par. 2, première phrase, s'inscrit comme demandeur d'emploi auprès des services compétents en la matière de l'Etat membre dans lequel il réside. Il est assujéti au contrôle qui y est organisé et respecte les conditions fixées par la législation de cet Etat membre. S'il choisit de s'inscrire également comme demandeur d'emploi dans l'Etat membre où il a exercé sa dernière activité salariée ou non salariée, il respecte les obligations applicables dans cet Etat.

4. Les modalités de mise en oeuvre du par. 2, deuxième phrase, et du par. 3, deuxième phrase, ainsi que les modalités d'échange d'informations, de coopération et d'assistance mutuelle entre les institutions et les services de l'Etat membre de résidence et de l'Etat membre de dernière activité professionnelle sont établies dans le règlement d'application.

5. a) Le chômeur visé au par. 2, première et deuxième phrases, bénéficie des prestations selon les dispositions de la législation de l'Etat membre de résidence, comme s'il avait été soumis à cette législation au cours de sa dernière activité salariée ou non salariée. Ces prestations sont servies par l'institution du lieu de résidence.

b) Toutefois, s'il s'agit d'un travailleur, autre qu'un travailleur frontalier, auquel ont été servies des prestations à charge de l'institution compétente de l'Etat membre à la législation duquel il a été soumis en dernier lieu, il bénéficie d'abord, à son retour dans l'Etat membre de résidence, des prestations conformément à l'art. 64, le bénéfice des prestations conformément à la let. a) étant suspendu pendant la durée de perception des prestations en vertu de la législation à laquelle il a été soumis en dernier lieu.

6. Les prestations servies par l'institution du lieu de résidence en vertu du par. 5 restent à sa charge. Toutefois, sous réserve du par. 7, l'institution compétente de l'Etat membre à la législation duquel l'intéressé a été soumis en dernier lieu rembourse à l'institution du lieu de résidence la totalité du montant des prestations servies par celle-ci pendant les trois premiers mois de l'indemnisation. Le montant du remboursement versé pendant cette période ne peut dépasser le montant dû, en cas de chômage, en application de la législation de l'Etat membre compétent. Dans le cas visé au par. 5, let. b), la période durant laquelle les prestations sont servies en vertu de l'art. 64 est déduite de la période visée dans la deuxième phrase du présent paragraphe. Les modalités de remboursement sont établies dans le règlement d'application.

7. Toutefois, la période de remboursement visée au par. 6 est étendue à cinq mois lorsque l'intéressé a accompli, au cours des vingt-quatre derniers mois, des périodes d'emploi ou d'activité non salariée d'au moins douze mois dans l'Etat membre à la législation duquel il a été soumis en dernier lieu, où ces périodes ouvriraient droit aux prestations de chômage.

8. Aux fins des par. 6 et 7, deux ou plusieurs Etats membres, ou leurs autorités compétentes, peuvent prévoir d'autres méthodes de remboursement ou renoncer à tout remboursement entre les institutions relevant de leur compétence.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.