

## GE\_GERICHTE A/663/2016 vom 17. Mai 2016

GE Cour de justice, 2016-05-17, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_663\\_2016](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_663_2016)

FR: GE\_GERICHTE A/663/2016 du 17 mai 2016

IT: GE\_GERICHTE A/663/2016 del 17 maggio 2016

### Erwägungen

#### E. 6

ème Chambre En la cause Madame A\_\_\_\_\_, domiciliée c/o M. B\_\_\_\_\_, à GENÈVE, représentée par le Syndicat SIT recourante contre CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE CHOMAGE, rue de Montbrillant 40, GENÈVE intimé EN FAIT 1. Le 17 août 2015, Madame A\_\_\_\_\_ (ci-après : l'assurée ou la recourante), née le \_\_\_\_\_ 1956, s'est inscrite à l'office régional de placement (ORP) avec une date de placement au 1 er octobre 2015 à 50%.>[endif]>[if] 2. Le 6 octobre 2015, l'assurée a requis de la caisse cantonale genevoise de chômage (ci-après : la caisse ou l'intimée), une indemnité de chômage depuis le 1 er octobre 2015 à 50% ; elle a mentionné sur sa demande qu'elle bénéficiait d'une préretraite depuis le 1 er octobre 2015 ; elle avait travaillé depuis le 1 er juillet 1993 pour C\_\_\_\_\_ (Suisse) SA (ci-après : l'employeur) comme assistante administrative à 80% jusqu'au 30 septembre 2015 ; le 26 octobre 2015, le contrat avait été résilié par « moi/banque » ; à la question « motif de résiliation », elle a indiqué : « départ en préretraite, suite aux séances d'informations de la banque et pont AVS proposé de 100% à l'ensemble des pré-retraitables, abaissée à 57 ans pour l'occasion du 1 er mai 2015 au 31 décembre 2015. Ensuite, pas sûre d'avoir les mêmes conditions. Donc un peu forcée. »>[endif]>[if] 3. Etaient jointes au dossier de l'assurée les pièces suivantes :>[endif]>[if] a. Un courrier du 26 juin 2015 de l'assurée à l'employeur indiquant qu'elle faisait valoir son droit à la préretraite pour fin septembre 2015, faisant suite aux séances d'information et au pont AVS proposé, elle se voyait, comme discuté ensemble et vu sa situation financière du 2 ème pilier, dans l'obligation d'accepter ; elle serait encore volontiers restée au sein de l'équipe ; il était temps de ralentir, mais en gardant encore une activité ; elle restait par conséquent disposée à travailler à 50% en contrat à durée déterminée, s'il y avait une possibilité de le faire. b. Un courrier du 2 juillet 2015 de l'employeur à l'assurée indiquant qu'il lui confirmait une préretraite dès le 1 er octobre 2015 et la priait de prendre contact avec le fonds de pension, afin de définir les modalités de versement des prestations de vieillesse dues par les institutions de prévoyance. c. Un courrier du 2 juillet 2015 de l'employeur à l'assurée indiquant qu'il lui verserait une indemnité de départ exceptionnelle de CHF 17'333.-, courrier cosigné par l'assurée le 7 juillet 2015. d. Un courrier du 2 octobre 2015 de la Fondation de prévoyance du groupe C\_\_\_\_\_ en Suisse informant l'assurée qu'elle faisait suite à différents entretiens et que selon ce qui avait été convenu, elle lui confirmait les modalités de son départ en retraite anticipée au 1 er octobre 2015 et les prestations de la fondation de prévoyance, soit une rente de retraite viagère mensuelle de CHF 1'180.- et une rente pont AVS de CHF 2'350.- par mois du 1 er octobre 2015 au 30 avril 2019. L'assurée a cosigné ce courrier. e. L'attestation de l'employeur du 2 octobre 2015 mentionnant un dernier jour de travail au 11 septembre 2015 et une résiliation par l'employeur le 2 juillet 2015 pour le 30 septembre 2015 ; en plus du salaire, une indemnité de départ de CHF 17'333.- et une indemnité de fin

de carrière de CHF 34'666.- avaient été versées à l'assurée. 4. A la demande de la caisse, l'employeur a précisé par courriel du 6 novembre 2015 que le départ en préretraite de l'assurée au 30 septembre 2015 avait été incité par la banque ; l'indemnité de fin de carrière n'était versée qu'en cas de retraite / préretraite et l'assurée avait le choix de ne pas partir cette année en préretraite, mais ce départ était fortement incité par la banque ; en faisant le choix de ne pas partir en préretraite, la banque ne pouvait pas lui assurer la pérennité de son poste. 5. Par décision du 19 novembre 2015, la caisse a refusé de donner suite à la demande d'indemnités de l'assurée du 1<sup>er</sup> octobre 2015, au motif que celle-ci avait démissionné et pris sa retraite anticipée volontairement et que les périodes de cotisations effectuées avant une retraite anticipée volontaire n'étaient pas prises en considération. 6. Le 4 décembre 2015, la banque a confirmé par courriel au syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (SIT) que le départ en préretraite de l'assurée avait été incité par la banque ; en effet, la décision de l'assurée avait été inscrite dans un contexte incertain quant à la pérennité de son poste en 2016, d'une part, et d'incitation au départ à la préretraite, d'autre part. 7. Le 8 décembre 2015, l'assurée, représentée par le SIT, a fait opposition à la décision de la caisse du 19 novembre 2015. Sa mise en préretraite n'était pas librement consentie ; elle avait été dans l'obligation de l'accepter, alors qu'elle voulait rester en activité ; l'employeur avait d'ailleurs confirmé que le départ à la préretraite était fortement incité par la banque et que celle-ci ne pouvait assurer son emploi ; il avait également mentionné avoir lui-même résilié le contrat de travail ; la cessation des rapports de travail était intervenue pour des raisons économiques propres à l'employeur ; elle percevait une prestation de retraite de CHF 3'350.- par mois alors qu'elle avait droit à une indemnité de chômage de CHF 5'120.-. 8. Par décision du 26 janvier 2016, la caisse a rejeté l'opposition de l'assurée, au motif que la proposition de l'employeur, pour permettre d'offrir un plan de retraite anticipée aux employés remplissant les conditions contractuelles, n'était pas lié à un licenciement en cas de refus, de sorte que la préretraite de l'assurée était une conséquence de sa décision et qu'elle aurait eu le choix de poursuivre son rapport de travail sans assurance sur la durée de celui-ci ou de bénéficier d'une retraite anticipée. 9. Le 26 février 2016, l'assurée, représentée par le SIT, a recouru auprès de la chambre des assurances sociales de la Cour de justice à l'encontre de la décision de la caisse du 26 janvier 2015, en concluant à son annulation et à l'octroi d'une indemnité de chômage dès le 1<sup>er</sup> octobre 2015. Depuis des années, la banque avait mis en œuvre de nombreuses restructurations au sein de son personnel ; elle avait licencié une dizaine de collaborateurs en février 2015 et, dès avril 2015, avait mis en place un programme de préretraite, abaissant l'âge de la retraite à 57 ans ; elle avait été incluse dans le programme avec quinze autres employés, lequel permettait de bénéficier de conditions plus avantageuses que dans le cadre d'une retraite anticipée ordinaire, soit une rente pont AVS temporaire de CHF 2'350.- par mois au lieu de CHF 1'750.-. Elle avait cependant la volonté de continuer à travailler, ce d'autant qu'elle était en instance de divorce ; au cours d'un entretien, on lui avait informé que son poste serait garanti jusqu'à décembre 2015 seulement, et qu'ensuite, le maintien du poste était incertain ; la direction lui avait laissé entendre que la seule alternative à un licenciement était la préretraite ; elle n'avait pas eu d'autre choix que d'accepter ; elle recherchait activement un nouvel emploi ; elle avait été mise en préretraite pour des raisons d'ordre économique, soit des difficultés économiques rencontrées par l'employeur ; celui-ci ne pouvait cependant se permettre de divulguer publiquement les raisons économiques à la source des licenciements et mises à la retraite anticipée. Elle a joint à son

recours :![endif]>![if> - un article du Temps du 30 avril 2014 intitulé « Le négoce de C\_\_\_\_\_ à Genève frappé par les sanctions américaines » ;![endif]>![if> - un article de la Tribune de Genève du 1 er juin 2012 intitulé « Une grande banque genevoise licencie une trentaine de collaborateurs » et relatant que C\_\_\_\_\_ SA avait, quant à elle, licencié vingt collaborateurs en 2015 ;![endif]>![if> - un article du Matin du \_\_\_\_\_ 2014 intitulé « 600 emplois bancaires vont disparaître à Genève ».![endif]>![if> 10. Le 18 mars 2016, la caisse a conclu au rejet du recours, au motif que le fait que l'employée ait subi certaines pressions avant d'accepter sa mise à la retraite anticipée ou ait été menacée de licenciement n'empêchait pas l'application de l'art. 12 al. 1 de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI) ; or, même si la pérennité du poste ne pouvait être assurée, un licenciement à une date précise n'avait pas été planifié et l'assurée avait le choix de ne pas partir.![endif]>![if> 11. Le 11 avril 2016, la chambre de céans a entendu les parties en audience de comparution personnelle. ![endif]>![if> L'assurée a déclaré : « Je suis actuellement toujours sans emploi et à la recherche d'un travail à 50%. C\_\_\_\_\_ a été mise à l'amende par les américains il y a deux ans. Suite à cela, la banque a mis en place un plan de restructuration avec des licenciements. Dès février 2015, dix personnes de mon service du crédit documentaire ont été licenciées et ont dû quitter la banque sur le champ. Des chefs de services ont aussi été licenciés. Dès avril 2015, la banque a mis en place un plan de pré-retraite pour les employés dès 57 ans. Tous les employés ont été convoqués. J'étais également sur cette liste, dès lors que j'avais 57 ans. La banque a proposé un pont AVS complet au lieu d'un pont à 70% alloué habituellement. Il nous a été fortement conseillé de profiter du pont AVS en 2015, car la banque a souligné qu'il ne serait peut-être pas reconduit en 2016. Dans les faits, ce pont a été prorogé jusqu'en juin 2016 par décision de la banque avant la fin 2015. Je souligne toutefois que nous devons décider de prendre cette pré-retraite trois mois avant la fin 2015. Je travaillais en binôme avec une collègue. Nous étions toutes deux à 80%.A la suite de mon départ, mon poste n'a pas été repourvu par la banque et ma collègue assume tout le travail seule et toujours à 80%. On nous a conseillé de prendre contact avec la Fondation de prévoyance. J'avais un petit 2 ème pilier, de sorte que le pont AVS était très intéressant pour moi. J'ai également eu des entretiens avec ma responsable, Mme D\_\_\_\_\_, qui ne pouvait pas me garantir ma place de travail. Elle m'a incitée à prendre une pré-retraite qui serait une meilleure garantie pour moi, alors même qu'elle appréciait beaucoup mon travail et que je m'entendais très bien avec elle. J'avais toujours dit que je ne voulais pas arrêter de travailler ; j'ai même proposé à la banque de continuer de travailler à 50%. M. E\_\_\_\_\_ m'avait indiqué que je pouvais m'inscrire au chômage. Cela a été dit à tous les employés licenciés ou partis en pré-retraite, soit environ 200 personnes à fin juin 2016. Au moment où j'ai pris ma décision, j'étais persuadée de pouvoir bénéficier de l'indemnité du chômage. Je relève d'ailleurs que d'autres personnes parties en pré-retraite ont pu bénéficier de cette indemnité. Je pense qu'il y avait environ 80 personnes qui ont dû prendre une pré-retraite en 2015. J'ai toujours eu la volonté de continuer à travailler et je serais restée dans mon poste si je n'avais pas eu le sentiment qu'il serait supprimé en 2016. J'ai reçu de plus mon jugement de divorce en février 2016, de sorte que j'avais d'autant plus besoin de travailler. » Le représentant de la caisse a déclaré : « Dans le cas de la recourante, nous ne pouvons faire application de l'art. 12 al. 2 OACI car, d'un point de vue formel, c'est la recourante qui a donné son congé. Nous sommes donc liés par les conditions de forme. Je ne sais pas si d'autres personnes parties en pré-retraites ont pu bénéficier de l'indemnité, mais si c'est le cas, c'est vraisemblablement à la suite d'un examen rapide du dossier. Pour

nous, l'employeur n'a pas imposé un licenciement à l'employée. Nous considérons que la retraite est volontaire car le dernier mot appartenait à la recourante. S'agissant de l'attestation de l'employeur indiquant qu'il a lui-même résilié le contrat, elle est en contradiction avec le courrier de la recourante indiquant qu'elle décide de prendre une pré-retraite. » 12. Le 20 avril 2016, l'assurée a transmis un courriel de M. E\_\_\_\_\_, business partner chez l'employeur, du 19 avril 2016 confirmant qu'il n'était à ce jour pas prévu que le poste occupé par l'assurée soit pourvu. » 13. Le 4 mai 2016, la caisse a indiqué ne pas avoir d'observations à formuler. » EN DROIT 1. Conformément à l'art. 134 al. 1 let. a ch. 8 de la loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (LOJ - E 2 05) en vigueur dès le 1er janvier 2011, la chambre des assurances sociales de la Cour de justice connaît, en instance unique, des contestations prévues à l'art. 56 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales, du 6 octobre 2000 (LPGA - RS 830.1) relatives à la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, du 25 juin 1982 (loi sur l'assurance-chômage, LACI - RS 837.0). » Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie. 2. Interjeté dans le délai et la forme requise, le recours est recevable (art. 56 ss LPGA). » 3. L'objet du litige porte sur le refus de l'intimée de donner suite à la demande d'indemnités de la recourante, singulièrement sur la question de savoir si la recourante a été mise à la retraite anticipée pour des raisons d'ordre économique. » 4. a. Selon l'art. 13 al. 1 et 3 LACI, celui qui, dans les limites du délai-cadre prévu à cet effet (art. 9, al. 3), a exercé durant douze mois au moins une activité soumise à cotisation remplit les conditions relatives à la période de cotisation (al. 1). Afin d'empêcher le cumul injustifié de prestations de vieillesse de la prévoyance professionnelle et de l'indemnité de chômage, le Conseil fédéral peut déroger aux règles concernant la prise en compte des périodes de cotisation pour les assurés mis à la retraite avant d'avoir atteint l'âge de la retraite selon l'art. 21, al. 1, LAVS, mais qui désirent continuer à exercer une activité salariée (al. 3). » b. Selon l'art. 18c LACI, les prestations de vieillesse de la prévoyance professionnelle sont déduites de l'indemnité de chômage (al. 1). L'al. 1 s'applique également à l'assuré qui touche des prestations de vieillesse d'une assurance vieillesse étrangère obligatoire ou volontaire, qu'il s'agisse de prestations ordinaires ou de prestations de préretraite (al. 2). c. Selon l'art. 32 OACI, sont considérées comme prestations de vieillesse les prestations de prévoyance professionnelle obligatoire et surobligatoire auxquelles l'assuré avait droit lorsqu'il a atteint la limite d'âge réglementaire pour la retraite anticipée. d. Selon l'art. 12 OACI, pour les assurés qui ont été mis à la retraite avant d'avoir atteint l'âge donnant droit aux prestations de l'AVS, seule est prise en compte, comme période de cotisation, l'activité soumise à cotisation qu'ils ont exercée après leur mise à la retraite (al. 1). L'al. 1 n'est pas applicable lorsque l'assuré : a été mis à la retraite anticipée pour des raisons d'ordre économique ou sur la base de réglementations impératives entrant dans le cadre de la prévoyance professionnelle (a.) et a droit à des prestations de retraite inférieures à l'indemnité de chômage à laquelle il a droit en vertu de l'art. 22 LACI (b. ; al. 2) Sont considérées comme des prestations de vieillesse les prestations de la prévoyance professionnelle obligatoire et surobligatoire, ainsi que les prestations de vieillesse d'une assurance-vieillesse étrangère, obligatoire ou facultative, quelles soient versées au titre d'une rente de vieillesse ordinaire ou d'une prestation de préretraite (al. 3). L'art. 12 al. 1 OACI vise à éviter que les assurés résilient leur contrat pour prendre une retraite anticipée, tout en cumulant des prestations de vieillesse de la prévoyance professionnelle et des indemnités de chômage, sans être réellement disposés à

réintégrer le marché du travail (ATF 134 V 418 consid. 3.2.1 p. 422). C'est pourquoi leur éventuelle période de cotisation n'est comptabilisée que pour la période qui suit la retraite prise. Le législateur a ainsi voulu s'assurer que la retraite anticipée ne correspondait pas à une décision de retrait définitif du marché du travail (FF 1980 III 565 ; Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage – 2014 – ad art. 13 al. 3 LACI – n° 32, p. 128). L'art. 12 al. 2 OACI soumet à un régime plus favorable les assurés qui ont été mis à la retraite anticipée pour des raisons économiques ou sur la base de réglementations impératives (let. a). Ce régime de faveur vise les retraites anticipées subies. La période de cotisation est alors calculée « normalement ». Encore faut-il que les assurés concernés aient droit à des prestations de retraite inférieures à l'indemnité de chômage à laquelle ils ont droit en vertu de l'art. 22 LACI. Les conditions de l'art. 12 al. 2 OACI sont cumulatives (ATF 134 V 418 consid. 3.2.1 p. 422 ; 123 V 142 consid. 4b p. 146 et 147 ; arrêt du 17 mars 2003 [C 345/01] consid. 3.1. ; B. RUBIN op. cit. n° 33, p. 128). Le caractère volontaire de la retraite anticipée est le critère décisif pour distinguer les champs d'application des al. 1 et 2 de l'art. 12 OACI (ATF 129 V 327 ; 126 V 393 ). Le motif économique du licenciement est un critère important mais pas décisif. L'art. 12 al. 2 OACI s'applique en effet non seulement aux assurés licenciés pour des raisons économiques, mais encore à ceux qui ont été licenciés sans faute de leur part. L'initiative de la résiliation du contrat n'importe pas (arrêt du 5 mars 2009 [ 8C\_708/2008 ] consid. 3.3. La prise d'une retraite anticipée consécutive à l'âge, la maladie, des difficultés professionnelles (burn-out, mobbing), une insatisfaction (arrêt du 19 février 2010 [ 8C\_839/2009 ], conduit à l'application de l'art. 12 al. 1 OACI. Le fait que l'employé ait subi certaines pressions avant d'accepter sa mise à la retraite anticipée ou ait été menacé de licenciement n'empêche pas l'application de l'art. 12 al. 1 OACI (arrêt du 5 mars 2009 [ 8C\_708/2008 ] consid. 3). Par contre, dans le cas d'un assuré qui a été licencié pour des motifs économiques et qui touche des prestations de vieillesse parce que, ayant atteint l'âge ouvrant droit à une retraite anticipée d'après le règlement de prévoyance professionnelle, il a demandé sa mise à la retraite anticipée, les périodes de cotisation qui précèdent la mise à la retraite anticipée sont prises en considération (B. RUBIN, op. cit. n° 34, p. 128 – 129). Lorsqu'un travailleur résilie les rapports de travail à l'âge à partir duquel le règlement de l'institution de prévoyance lui permet de demander sa mise à la retraite anticipée, ce n'est pas l'exception prévue à l'art. 12 al. 2 OACI qui est applicable, mais la réglementation de l'art. 12 al. 1 OACI, selon laquelle seule peut être prise en compte l'activité soumise à cotisation exercée après la mise à la retraite anticipée (ATF 126 V 393 ). L'art. 12 OACI est conforme à la loi et à la Constitution en tant qu'il exige des personnes qui ont pris volontairement leur retraite en optant pour une prestation de vieillesse de la prévoyance professionnelle en lieu et place d'une prestation de sortie, qu'elles accomplissent la période de cotisation en exerçant une activité soumise à cotisations après leur mise à la retraite (ATF 129 V 327 ). e. Selon le bulletin LACI IC Marché du travail / Assurance-chômage (TC) du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), si l'assuré a pris volontairement une retraite anticipée dans le cadre de la prévoyance professionnelle avant d'avoir atteint l'âge ordinaire AVS, seule l'activité soumise à cotisation exercée après l'entrée à la retraite peut être comptée comme période de cotisation (B 173). Les 2 critères déterminants pour l'application de cette règle spéciale de prise en compte sont le caractère volontaire de la retraite anticipée et la perception de prestations de vieillesse de la prévoyance professionnelle. La retraite est toujours présumée volontaire lorsque l'assuré a résilié lui-même le rapport de travail et touche une prestation de vieillesse de la prévoyance professionnelle (B 174). Si un assuré est mis à la retraite

anticipée involontaire, c'est-à-dire pour des motifs économiques ou en vertu de dispositions impératives, dans le cadre de la prévoyance professionnelle avant d'avoir atteint l'âge ordinaire AVS, la période d'activité soumise à cotisation qu'il a accomplie avant la retraite anticipée doit être comptée comme période de cotisation (B 176). Les 2 critères déterminants pour l'application de cette règle spéciale de prise en compte sont le caractère involontaire de la retraite anticipée et la perception de prestations de vieillesse de la prévoyance professionnelle. L'entrée à la retraite est toujours présumée involontaire lorsque l'assuré souhaiterait conserver son emploi mais ne le peut pas parce qu'il a été licencié pour des motifs économiques ou d'autres motifs sans faute de sa part et touche une prestation de vieillesse de la prévoyance professionnelle (B 177). 5. En l'occurrence, la recourante, par courrier du 26 juin 2015, a écrit à l'employeur qu'elle faisait valoir son droit à la préretraite pour fin septembre 2015, et celui-ci lui confirmé, le 2 juillet 2015, qu'elle serait mise au bénéfice d'une préretraite dès le 1<sup>er</sup> octobre 2015 ; celle-ci s'est concrétisée par le versement, dès le 1<sup>er</sup> octobre 2015, par la Fondation de prévoyance du groupe C \_\_\_\_\_ en Suisse, d'une rente mensuelle de retraite viagère et d'une rente mensuelle « pont AVS ».

En application des normes précitées de la LACI, de l'OACI et du bulletin LACI/IC, il convient de constater que la recourante a, selon ses propres termes, pris une retraite anticipée volontaire, de sorte que seule peut être prise en compte, comme période de cotisation, l'activité soumise à cotisation exercée après la mise à la retraite (art. 12 al. 1 OACI). Or, la recourante n'a pas droit à une indemnisation sur cette base, ce qu'elle ne prétend d'ailleurs pas. Cependant, elle fait valoir qu'elle n'a pas volontairement pris une retraite anticipée, nonobstant son courrier du 26 juin 2015, qu'en effet, elle souhaitait continuer à travailler, mais que l'employeur l'a fortement incitée à prendre une préretraite en l'informant que son poste n'était plus assuré, que l'employeur avait d'ailleurs licencié plusieurs collaborateurs en 2015 et mis sur pied un programme de préretraite concernant au moins quinze autres employés, comprenant un pont AVS avantageux et temporaire, qu'il fallait, dans ces conditions, considérer qu'elle avait été mise à la préretraite pour des raisons économiques, de sorte qu'elle devait pouvoir bénéficier du régime dérogatoire de l'art. 12 al. 2 OACI et bénéficier de l'indemnité de chômage. A cet égard, la recourante a produit plusieurs courriels de l'employeur, selon lesquels son départ en préretraite avait été fortement incité par la banque, qu'il existait un contexte incertain quant à la pérennité de son poste en 2016, que son poste n'avait toujours pas été repourvu en avril 2016 et qu'il n'était, à cette même date, pas prévu de le faire. Dans le même sens, l'attestation de l'employeur du 2 octobre 2015 mentionne que c'est l'employeur qui a résilié le contrat de travail le 2 juillet 2015 pour le 30 septembre 2015. Ces pièces démontrent, comme le fait valoir la recourante, que l'employeur a organisé un programme de préretraite concernant plusieurs employés dont la recourante, encourageant celle-ci à s'y soumettre avec, pour ce faire, la proposition d'un pont AVS avantageux temporaire, et l'information selon laquelle le poste de travail de la recourante risquait d'être supprimé l'année suivante ; comme il l'a indiqué lui-même, l'employeur a fortement incité la recourante à bénéficier d'une préretraite, de sorte qu'il apparaît, avec une vraisemblance prépondérante, que la recourante n'aurait pas, en dehors du contexte particulier de 2015, soit de la restructuration effectuée depuis quelques années par l'employeur, par le biais de plusieurs licenciements et des incitations particulières de celui-ci, résilié volontairement son contrat de travail pour le 30 septembre 2015 pour bénéficier d'une préretraite. Cela étant, la jurisprudence précitée est restrictive et prévoit, en particulier, que le fait que l'employé ait subi certaines pressions avant d'accepter sa mise à la retraite anticipée ou ait été menacé de licenciement n'empêche

pas l'application de l'art. 12 al. 1 OACI. En l'occurrence, si l'on peut admettre, au degré de la vraisemblance prépondérante, que des pressions ont effectivement été exercées par l'employeur afin que la recourante accepte une mise à la retraite anticipée, l'on ne saurait toutefois considérer que les conditions d'une mise à la retraite par l'employeur, pour des raisons d'ordre économique est, en l'espèce, réalisée, la recourante ayant elle-même décidé de bénéficier de la préretraite plutôt que de maintenir son contrat de travail, avec, certes, le risque d'une suppression ultérieure de son poste. 6. La recourante invoque encore le fait que M. E\_\_\_\_\_ lui aurait indiqué qu'elle pouvait s'inscrire et bénéficier du chômage, de sorte qu'elle était persuadée, au moment où elle avait pris sa décision d'accepter une préretraite, d'obtenir une indemnisation par le chômage. 7. A cet égard, découlant directement de l'art. 9 Cst. et valant pour l'ensemble de l'activité étatique, le principe de la bonne foi protège le citoyen dans la confiance légitime qu'il met dans les assurances reçues des autorités, lorsqu'il a réglé sa conduite d'après des décisions, des déclarations ou un comportement déterminé de l'administration (ATF 129 I 161 consid. 4.1 ; ATF 128 II 112 consid. 10b/aa ; ATF 126 II 377 consid. 3a et les arrêts cités). De la même façon, le droit à la protection de la bonne foi peut aussi être invoqué en présence, simplement, d'un comportement de l'administration susceptible d'éveiller chez l'administré une attente ou une espérance légitime (ATF 129 II 381 consid. 7.1 et les nombreuses références citées). Selon la jurisprudence, un renseignement ou une décision erronés de l'administration peuvent obliger celle-ci à consentir à un administré un avantage contraire à la réglementation en vigueur, à condition que a) l'autorité soit intervenue dans une situation concrète à l'égard de personnes déterminées, b) qu'elle ait agi ou soit censée avoir agi dans les limites de ses compétences et c) que l'administré n'ait pas pu se rendre compte immédiatement de l'inexactitude du renseignement obtenu. Il faut encore qu'il se soit fondé sur les assurances ou le comportement dont il se prévaut pour d) prendre des dispositions auxquelles il ne saurait renoncer sans subir de préjudice, et e) que la réglementation n'ait pas changé depuis le moment où l'assurance a été donnée (ATF 131 II 627 consid. 6 ; ATF 129 I 161 consid. 4.1 ; ATF 126 II 377 consid. 3a et les références citées). Une autorité ne peut toutefois pas valablement promettre le fait d'une autre autorité (arrêt du Tribunal fédéral des assurances K 7/04 du 27 janvier 2005 consid. 3.1). A fortiori, un employeur ne saurait valablement promettre le fait d'une autorité. En l'occurrence, les éventuelles assurances données par M. E\_\_\_\_\_ au sujet d'une indemnisation par le chômage de la recourante ne sauraient ainsi lier l'intimée ; la recourante devant, à cet égard, s'adresser à son ancien employeur. 7. Partant, le recours ne peut qu'être rejeté. 8. Pour le surplus, la procédure est gratuite. PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant À la forme :