

00 REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/4375/2008

ATAS/476/2009

ARRET

**DU TRIBUNAL CANTONAL DES
ASSURANCES SOCIALES**

Chambre 2

du 28 avril 2009

En la cause

Monsieur I _____, domicilié aux Avanchets, CH

recourant

contre

OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI, p.a Service juridique,
Glacis-de-Rive 6, Genève

intimé

**Siégeant : Isabelle DUBOIS, Présidente; Eugen MAGYARI et Anne REISER, Juges
assesseurs**

EN FAIT

1. Monsieur I_____ (ci-après le recourant) s'est inscrit auprès de l'OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI, et un délai-cadre a été ouvert en sa faveur du 1er septembre 2006 au 31 août 2008, puis du 1er septembre 2008 au 31 août 2010.
2. En date du 4 août 2008, le conseiller en personnel du recourant lui a proposé deux postes de travail, dont l'un en qualité de carreleur, poste proposé par X_____.
3. Selon le formulaire rempli par l'employeur potentiel le 14 août 2008, le recourant n'a pas été engagé parce qu'il souhaitait un salaire de 34 F/heure de base, alors que l'entreprise lui avait proposé de commencer à 33 F de l'heure, et qu'il avait souhaité rencontrer son conseiller. Lors de l'entretien téléphonique qui s'ensuivit entre le conseiller en personnel et la représentante de X_____, Mme J_____, le 17 août 2008, et selon la note manuscrite figurant au dossier, le poste proposé était rémunéré à 28,30 F/heure de base auxquels s'ajoutent les vacances et le 13e salaire, soit un salaire brut de 34 F/heure, alors que le recourant voulait un salaire minimum de 34 F/heure de base. Après réflexion et du fait que l'engagement d'un carreleur était urgent, l'entreprise a rappelé le recourant en lui proposant 33 F de l'heure. Le recourant n'a pas accepté tout de suite, il a souhaité s'entretenir avec son conseiller. Lorsqu'il a rappelé, le poste était déjà repourvu.
4. Par décision du 23 septembre 2008, l' OFFICE RÉGIONAL DE PLACEMENT (ci-après ORP) a suspendu le droit à l'indemnité du recourant pour une durée de 31 jours, au motif qu'en refusant l'offre proposée il s'était privé d'une possibilité d'emploi qui lui aurait permis de réintégrer le marché du travail, fait constitutif d'une faute grave, compte tenu du fait que l'emploi était réputé convenable, le salaire initial proposé correspondant à la convention collective de travail de la branche.
5. Suite à l'opposition du recourant, l'OCE a confirmé la décision, sur opposition, le 13 novembre 2008. L'OCE a retenu que le recourant n'avait pas de raison de se référer préalablement à son conseiller en personnel, une fois que la société a accepté de porter son salaire à 33 F de l'heure. Le fait que la qualité de l'employeur soit floue, puisque le poste était proposé par l'entremise d'une agence intérimaire, ne justifiait pas le refus de poste, pas plus que le fait de ne pas avoir un contrat écrit immédiatement. C'est donc en raison de ses hésitations que l'employeur a engagé une autre personne et que le poste lui a échappé.
6. Dans son recours du 2 décembre 2008, le recourant indique n'avoir jamais refusé l'emploi en question, et rappelle la chronologie des événements. Dès l'assignation, il s'est rendu à auprès de l'agence temporaire et a remis les documents requis, dont une fiche de salaire de son ancien employeur, mentionnant le salaire horaire perçu, de 34 F de l'heure. Il s'est avéré que X_____ proposait cet emploi pour le

compte de l'agence Y _____ SA, elle-même intervenant pour le compte de l'entreprise de carrelage Z _____ SA. Le salaire proposé était de 28,30 F de l'heure, ce qui lui a paru insuffisant. L'après-midi même l'agence l'a rappelé pour lui proposer 33 F de l'heure, ce qu'il a accepté en demandant toutefois qu'un contrat écrit spécifiant ce nouveau salaire lui soit fourni. Or, il lui a été demandé de commencer le lendemain, le contrat devant suivre. Son expérience l'a conduit à refuser de commencer un travail sans contrat écrit. C'est pourquoi il a souhaité prendre conseil auprès de son conseiller en personnel, qui était malheureusement en vacances jusqu'au 18 août. Ce jour-là, ce dernier lui a demandé de prendre immédiatement contact avec l'agence pour accepter le travail, ce qu'il a fait, toutefois en vain puisque la place n'était plus disponible. S'il avait commencé cet emploi, alors que le contrat de mission mentionnait un salaire horaire de 28,30 F de l'heure, il n'aurait jamais pu obtenir ultérieurement le salaire convenu.

7. Dans sa réponse du 20 janvier 2009, l'OCE conclut au rejet du recours et se réfère pour le surplus aux termes de la décision litigieuse.
8. Le Tribunal a convoqué les parties en comparution personnelle, le 3 février 2009. Les parties ont déclaré ce qui suit:

« Mme CRASTAN EVRARD (OCE) : Je produirai ultérieurement la fiche d'inscription du recourant. C'était sa première sanction.

M. I _____ : J'explique que je suis machiniste de profession, j'ai travaillé 6 ans comme machiniste, 14 ans comme marbrier, et les 2 dernières années avant le chômage comme carreleur-marbrier pendant deux ans environ. Au début du mois d'août, j'ai reçu deux assignations de mon conseiller, le même jour. L'une concernait un emploi de carreleur-marbrier à Coppet. J'ai téléphoné et sur demande, j'ai envoyé mon dossier. J'ai reçu un courrier de refus. C'était complet. La deuxième assignation concernait un poste de carreleur auprès de l'entreprise X _____ Gestion de travail, il s'agit d'une agence d'emploi temporaire. Deux jours après j'ai téléphoné, on m'a demandé de passer avec mon dossier, ce que j'ai fait le lendemain, le 7 août. J'ai déposé mon dossier. Il manquait ma dernière fiche de salaire, je l'ai amenée le lendemain. Quelques jours plus tard j'ai reçu un téléphone de l'agence qui m'a indiqué avoir une mission pour moi. Je suis passé à l'agence et j'ai reçu le document que je produis. On peut voir qu'il émane de Y _____, une agence temporaire et fixe, et que cela concerne un travail auprès de Z _____ SA. J'avais de la peine à comprendre pour qui je devais travailler, j'ai demandé qui était la personne de contact chez Z _____, l'employé ne le savait pas. J'ai expliqué vouloir parler à mon conseiller. Alors elle a mis une mention à la main sur le courrier. La durée de l'emploi n'est pas mentionnée. Vous attirez mon attention sur la mention figurant sous l'astérisque en italique, je ne l'ai pas vraiment comprise.

Lorsque je suis reparti avec mon papier, j'ai essayé de joindre mon conseiller mais il était en vacances, il rentrait deux jours plus tard. J'ai demandé à X_____ s'ils pouvaient attendre deux jours, ils m'ont tout d'abord dit oui. Dans la même journée, j'ai reçu un téléphone. Je leur ai indiqué que le salaire était insuffisant, ce qu'ils savaient puisqu'ils avaient ma dernière fiche de paie. X_____ a alors commencé à négocier le salaire, en proposant 29 fr. de l'heure, puis 30, puis 31, jusqu'à 33 fr. de l'heure. Là je leur ai dit, faites moi un contrat, je le prends. J'étais d'accord de prendre cet emploi à ce prix. La personne m'a toutefois indiqué qu'elle ne pouvait pas me faire de contrat et qu'elle devait repasser par Y_____, puis Z_____. J'étais dans tous mes états, j'ai dû aller chez le médecin, ma tension était très élevée comme on peut le voir sur mon carnet de santé. Or, le lendemain, le 14 août X_____ a faxé à l'OCE un refus d'emploi indiquant que je voulais malheureusement un salaire de 34 fr., ce qui m'a valu la sanction. Je conteste les déclarations de Mme J_____ à l'OCE, je confirme ce que j'ai expliqué et notamment que j'étais d'accord avec un salaire de 33 fr. de l'heure, c'était un franc de moins que dans mon précédent emploi, je n'aurais jamais refusé un poste pour cela. J'ai retrouvé un emploi depuis le 1^{er} décembre 2008 comme poseur, je produis une copie de mon contrat de travail ainsi que du précédent.

Mme CRASTAN EVRARD : Je ne dispose pas de la dernière fiche de salaire du recourant, mais nous ne contestons pas qu'il percevait 34 fr. de l'heure. Nous produirons la dernière fiche de salaire. Vous me demandez d'où ressort le fait qu'il s'agissait d'un contrat de durée indéterminée, j'indique que cela ressort des données PLASTA entrées par le collaborateur de l'OCE, pièce 9 a, représenté par les 6 zéros figurant sous « durée d'engagement ». J'observe que le recourant aurait quoi qu'il en soit gagné plus qu'au chômage avec cet emploi et qu'au surplus le salaire respectait la CCT. »

Sur quoi, une instruction écrite sur la question du salaire et de la durée du contrat chez Z_____ a été ordonnée, ainsi que l'ouverture des enquêtes avec l'audition de Madame J_____ chez X_____.

9. Par courrier du 12 février 2009, l'entreprise Z_____ a indiqué ne pas pouvoir répondre aux questions du Tribunal, ne retrouvant aucun élément dans ses dossiers sur la présence du recourant dans l'entreprise.
10. Le Tribunal a procédé à l'audition du témoin le 17 mars 2009. Celle-ci a déclaré ce qui suit:

« Je me souviens parfaitement avoir eu un contact avec le recourant pour un travail de carreleur, auprès de l'entreprise Z_____ SA, au début du mois d'août 2008. Le premier entretien, lors duquel le recourant s'est inscrit et a remis son dossier, a eu lieu le 7 août et c'est ma collaboratrice K_____ qui l'a reçu. Ce jour-là aucun poste n'était encore proposé au recourant, il cherchait du travail

rapidement, le mois d'août est une période propice. En date du 12 ou 13 août nous avons trouvé un emploi qui correspondait à son profil, auprès de l'entreprise Z_____ et nous avons donc contacté de suite le recourant. Il est donc revenu à l'agence, je l'ai reçu avec ma collaboratrice et nous lui avons fait une proposition de contrat de mission, c'est le document que vous avez au dossier. Le contrat était en fait proposé par Y_____, une autre société du groupe XA_____ auquel X_____ appartient également, il est donc assez courant que l'une des sociétés propose du travail à l'autre.

Le salaire proposé est défini par la société auprès de laquelle le chercheur d'emploi s'inscrit, en l'occurrence X_____, et il est fixé sur la base des conventions collectives de travail. Il s'agit toujours d'un salaire minimum, qui peut faire l'objet d'une négociation en particulier pour tenir compte du profil du demandeur ou de ses années d'expérience. En cas de négociations nous sommes l'intermédiaire entre le demandeur d'emploi et l'employeur.

En l'occurrence lors de ce 2^{ème} entretien le recourant n'était pas d'accord avec le salaire de base qui lui était proposé, nous en avons discuté, il souhaitait un salaire de 34 fr. de l'heure de base et non pas global. Nous avons proposé de négocier avec l'entreprise et le recourant nous a effectivement dit qu'il souhaitait de son côté en parler à son conseiller.

Le soir de ce même jour nous avons rappelé le recourant pour lui proposer 33 fr. de l'heure de base, c'est le salaire que Y_____ acceptait de payer. Z_____ avait besoin de quelqu'un dès le lundi matin. Le recourant souhaitait toutefois parler à son conseiller qui était absent 2 jours. J'ai proposé au recourant de commencer tout de même le lundi à ce tarif et de voir ensuite avec son conseiller. Un contrat dans ce sens avait été préétabli, le recourant aurait pu venir le signer le soir même, le vendredi, tous nos intérimaires signent un contrat avant de commencer un emploi.

En refusant ce tarif horaire le recourant était au clair sur le fait qu'il perdait cet emploi, X_____ également par la même occasion.

Je ne peux pas donner d'explications précises sur la dernière phrase de l'entretien téléphonique que j'ai eu avec le chômage et pour lequel une note manuscrite figure à votre dossier. Pour ma part je sais que ma collaboratrice a rappelé le recourant, après qu'il ait vu son conseiller, et un troisième entretien a eu lieu en nos bureaux où nous avons fait le point. Le recourant demandait 34 fr. de l'heure, à ce moment-là nous n'avions pas d'emploi à lui proposer.

Vous me soumettez deux exemplaires du contrat de mission c'est moi qui porté la mention « mission non commencée » à l'attention du chômage qui me demandait le contrat de mission.

Mme CRASTAN EVRARD: C'est le chômage qui a porté la mention manuscrite relative au tarif horaire de 33 fr.

Mme J_____ : J'ignore à quel tarif horaire le carreur a finalement été engagé chez Z_____, puisque ce n'est ni X_____ ni Y_____ qui l'avait placé.

Le recourant m'informe être venu le 7 août, le 8 et le 12, vérifications faites cela est exact, je me suis trompée dans les jours il ne s'agissait pas d'un vendredi. C'est exact qu'il est passé une fois de plus après son rendez-vous au chômage. Cela c'est mal passé. Je ne peux pas préciser quel jour j'ai remis le contrat de mission au recourant avec la mention manuscrite, mais c'est exact que je lui en ai remis un exemplaire. Je conteste avoir négocié le tarif horaire au téléphone, j'ai directement proposé 33 fr. de l'heure. Je maintiens qu'il a refusé cette offre. Il est faux également que je lui ai proposé de commencer le lendemain en lui disant que le contrat suivrait ».

11. Sur quoi, un délai a été accordé à l'OCE pour produire les procès-verbaux d'entretien de la période concernée, ce qui fut fait par courrier du 19 mars 2009. Ces notes d'entretien se révèlent sans pertinence pour la présente affaire, dans la mesure où elles sont toutes postérieures aux faits litigieux, à l'exception d'une note du 18 août 2008, qui confirme que le recourant a bien téléphoné à son conseiller en personnel, qui l'a rendu attentif aux conséquences d'un éventuel refus d'un emploi convenable.
12. Après transmission de ce chargé complémentaire au recourant, la cause a été gardée à juger le 23 mars 2009.

EN DROIT

1. Conformément à l'art. 56V al. 1 let. a ch. 8 de la loi genevoise sur l'organisation judiciaire (LOJ), le Tribunal cantonal des assurances sociales connaît en instance unique des contestations prévues à l'article 56 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales du 6 octobre 2000 (LPGA) qui sont relatives à la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 25 juin 1982 (LACI).

Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie.

2. La LPGA, entrée en vigueur le 1er janvier 2003, est applicable au cas d'espèce.
3. Le recours, interjeté dans les forme et délai prévus par la loi, est recevable (art. 56 à 60 LPGA).

4. La question litigieuse est de déterminer si la suspension du droit à l'indemnité notifiée au recourant pour une durée de 31 jours est justifiée ou non.
5. Selon l'art. 8 de la LACI, l'assuré a droit à l'indemnité de chômage s'il est sans emploi, s'il subit une perte de travail à prendre en considération, s'il est domicilié en Suisse, s'il remplit les conditions relatives à la période de cotisations ou en est libéré, s'il est apte au placement et enfin s'il satisfait aux exigences du contrôle. Ces exigences sont prévues par l'article 17 LACI.

L'assuré doit ainsi, avec l'assistance de l'office du travail compétent, entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter le chômage ou l'abréger. Il lui incombe, en particulier, de chercher du travail au besoin en dehors de la profession qu'il exerçait précédemment, et il doit pouvoir apporter la preuve des efforts qu'il a fournis (art. 17 al. 1 LACI).

Le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu, lorsqu'il est établi que celui-ci n'observe pas les prescriptions de contrôle du chômage ou les instructions de l'autorité compétente, notamment refuse un travail convenable, ne se présente pas à une mesure de marché du travail ou l'interrompt sans motif valable, ou encore compromet ou empêche, par son comportement, le déroulement de la mesure ou la réalisation de son but (cf. art. 30 al. 1 d LACI, dans sa teneur, en vigueur au 1er juillet 2003). Selon la circulaire relative à l'indemnité de chômage, établie par le secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), tel est le cas notamment de l'assuré qui refuse un travail convenable qui lui est assigné (D 33); l'art. 45 al. 3 de l'ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI) dispose, en effet, qu'il y a faute grave notamment lorsque l'assuré refuse un emploi réputé convenable sans motif valable. La jurisprudence considère que lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable au sens de cette disposition, il n'y a pas forcément faute grave même en cas de refus d'un emploi assigné et réputé convenable. Par motif valable, il faut entendre un motif qui fait apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère. Il peut s'agir, dans le cas concret, d'un motif lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 130 V 125 consid. 3.4.3 et 3.5 p. 130 ; ATF non publié du 2 novembre 2007, C 245/06, consid. 4.1). La suspension du droit à l'indemnité est destinée à poser une limite à l'obligation de l'assurance-chômage d'allouer des prestations pour des dommages que l'assuré aurait pu éviter ou réduire. En tant que sanction administrative, elle a pour but de faire répondre l'assuré, d'une manière appropriée, du préjudice causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif (ATF 133 V 89 consid. 6.2.2 ; ATF non publié du 6 avril 2008, 8C.316/07, consid. 2.1.2).

Si un assuré par son manque de sérieux laisse échapper une possibilité de retrouver du travail, sa faute doit être qualifiée de grave. Par ailleurs, lors d'une assignation d'emploi, le comportement de l'assuré importe davantage que le résultat de sa

démarche (cf. ATF du 16 mars 2000, cause C 368/99). Il y a par ailleurs refus d'un travail convenable non seulement lorsque l'assuré refuse formellement d'accepter l'emploi, mais également lorsqu'il ne déclare pas expressément lors des pourparlers accepter l'emploi, alors qu'il était exigible de lui selon les circonstances qu'il fasse cette déclaration. Lors de l'entretien avec un futur employeur, l'assuré doit manifester clairement sa volonté de conclure le contrat (cf. DTA 1984 n ° 14 p. 167).

S'agissant de la notion de « travail convenable », c'est l'art. 16 al. 2^{ef} LACI qui la définit par la négative, en indiquant que, n'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui n'est pas conforme aux usages professionnels et locaux et, en particulier, ne satisfait pas aux conditions des conventions collectives ou des contrats-type de travail (let. a), ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée (let. b), ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré (let. c), compromet dans une notable mesure le retour de l'assuré dans sa profession, pour autant qu'une telle perspective existe dans un délai raisonnable (let. d), doit être accompli dans une entreprise où le cours ordinaire du travail est perturbé en raison d'un conflit collectif de travail (let. e), nécessite un déplacement de plus de deux heures pour l'aller et de plus de deux heures pour le retour et qui n'offre pas de possibilités de logement appropriées au lieu de travail, ou qui, si l'assuré bénéficie d'une telle possibilité, ne lui permet de remplir ses devoirs envers ses proches qu'avec de notables difficultés (let. f), exige du travailleur une disponibilité sur appel constante dépassant le cadre de l'occupation garantie (let. g), doit être exécuté dans une entreprise qui a procédé à des licenciements aux fins de réengagement ou à de nouveaux engagements à des conditions nettement plus précaires (let. h), ou procure à l'assuré une rémunération qui est inférieure à 70% du gain assuré, sauf si l'assuré touche des indemnités compensatoires conformément à l'art. 24 (gain intermédiaire).

6. En l'espèce, il est indéniable que le recourant a donné suite à l'assignation, et a traité l'affaire avec sérieux. On peut également comprendre son inquiétude d'accepter, cas échéant, un travail à un salaire horaire inférieur à son dernier salaire, comme le salaire de base qui lui était proposée à 28,32 F de l'heure, ou de commencer un travail sans contrat écrit, et sa volonté d'en référer avant tout à son conseiller. Toutefois, si les exigences du recourant sur ces questions sont légitimes lorsqu'il est amené à négocier un nouveau contrat de travail, tel n'est pas le cas dans le cadre de l'assurance-chômage, lorsqu'une assignation lui est proposée. Comme on l'a vu ci-dessus, l'assuré doit faire tout son possible pour sortir de l'assurance-chômage, y compris accepter un travail moins bien payé que le précédent, ou accepter de commencer l'emploi et de tenter de négocier par la suite. L'attitude de l'assuré est importante, et ne doit pas dissuader le futur employeur de l'engager.

Certes le témoin n'a pas été très clair, et a fait des déclarations contradictoires. On rappellera à ce propos que la procédure administrative est régie par la maxime d'office selon laquelle le juge établit les faits d'office. Selon la jurisprudence et la doctrine, l'autorité administrative ou le juge ne doivent considérer un fait comme prouvé que lorsqu'ils sont convaincus de sa réalité (Kummer, Grundriss des Zivilprozessrechts, 4^{ème} édition Berne 1984, p. 136 ; Gygi, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2^{ème} édition, p. 278 ch. 5). Dans le domaine des assurances sociales, le juge fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 126 V 360 consid. 5 let. b 125 V 195 consid. ch. 2 et les références). En l'occurrence il n'est pas possible de déterminer avec précision quel tarif horaire a finalement été proposé au recourant, et si un contrat écrit lui était proposé ou pas. Peu importe en l'espèce, car la faute du recourant réside déjà dans le fait de ne pas avoir accepté, spontanément, l'emploi proposé au salaire de base. Il est établi, en effet, qu'il s'agissait d'un travail convenable au sens de la disposition légale susmentionnée, dont le salaire respectait la CCT, et même que le recourant aurait gagné plus qu'au chômage avec cet emploi.

7. La faute du recourant est par conséquent établie et doit être qualifiée. Au vu de la jurisprudence susmentionnée, il s'agit en principe d'une faute grave, à moins d'un motif valable, qui fasse apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère.

On rappellera que la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est fixée en fonction de la gravité de la faute commise. La durée de la suspension est de 1 à 15 jours en cas de faute légère, 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne, 31 à 60 jours en cas de faute grave. Si l'assuré est suspendu de façon répétée dans son droit à l'indemnité pendant le délai cadre d'indemnisation, la durée de suspension est prolongée en conséquence (cf. art. 45 de l'ordonnance sur l'assurance-chômage – OACI). Pour fixer la durée de la suspension il y a lieu de tenir compte de toutes les circonstances du cas particulier, tel que le mobile, les circonstances personnelles, les circonstances particulières du cas tel que le comportement de l'employeur, de fausses hypothèses quant à l'état de fait (D 64). Selon l'échelle des suspensions établies par le SECO, un refus d'emploi convenable ou d'un emploi en gain intermédiaire à durée indéterminée assigné à l'assuré ou qu'il a trouvé lui-même donne lieu, en cas d'un premier refus, à une suspension de 31 à 45 jours, car il constitue une faute grave. En revanche, lorsque le refus porte sur un emploi à durée déterminée, la gravité de la faute, et par conséquent la sanction qui y est attachée, varie en fonction de la durée de l'emploi proposé. C'est ainsi qu'un emploi de durée

déterminée de trois mois constitue une faute moyenne, et est passible d'une suspension de 23 à 30 jours (cf. D 72).

Or, l'OCE allègue qu'il s'agissait d'un contrat de durée indéterminée, ce qui serait attesté par une mention dans une note interne (sous la forme de 6 zéros figurant sous « durée d'engagement »). Toutefois, la lecture du contrat de mission conduit à douter du caractère à durée indéterminée de l'emploi proposé. Ce contrat prévoit en effet expressément, certes en petits caractères italiques, qu'il débutera « le 14 août 2008 pour une durée maximale de trois mois ». Pendant cette période il peut être résilié par les deux parties moyennant un délai de congé de deux jours. « S'il n'est pas résilié, il expire au bout de trois mois ». S'il est ensuite renouvelé (... *Illisible*) il est censé être prolongé pour une durée indéterminée. C'est donc clairement pour une durée de trois mois que l'emploi a été proposé au recourant, de sorte que la sanction doit se situer entre 23 et 30 jours. L'OCE ayant confirmé qu'il n'y avait pas eu de précédentes sanctions, rien ne justifie de suspendre le droit l'indemnité du recourant pour une durée supérieure à 23 jours. En ce sens, le recours sera partiellement admis, et la sanction réduite à 23 jours.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL CANTONAL DES ASSURANCES SOCIALES :**

Statuant

A la forme :

1. Déclare le recours recevable.

Au fond :

2. L'admet partiellement.
3. Dit que la suspension litigieuse est ramenée de 31 jours à 23 jours.
4. Invite la caisse à verser les indemnités journalières dues de ce fait au recourant.
5. Dit que la procédure est gratuite.
6. Informe les parties de ce qu'elles peuvent former recours contre le présent arrêt dans un délai de 30 jours dès sa notification auprès du Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 LUCERNE), par la voie du recours en matière de droit public, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF); le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi.

La greffière

La présidente

Brigitte BABEL

Isabelle DUBOIS

Une copie conforme du présent arrêt est notifiée aux parties ainsi qu'au Secrétariat d'Etat à l'économie par le greffe le