Bacage

ISSN : En cours

Éditeur : UGA Éditions

01 | 2023

La force probante des émojis

Carole Teman

🔗 <https://publications-prairial.fr/bacage/index.php?id=479>

DOI : 10.35562/bacage.479

Référence électronique

Carole Teman, « La force probante des émojis », *Bacage* [En ligne], 01 | 2023, mis en ligne le 10 octobre 2023, consulté le 05 décembre 2023. URL :

<https://publications-prairial.fr/bacage/index.php?id=479>

Droits d'auteur

CC BY-SA 4.0

La force probante des émojis

Carole Teman

DÉCISIONS DE JUSTICE

CA Grenoble, Ch. soc. – N° RG 19/04677 – 03 février 2022

CA Grenoble, Ch. soc. – N° RG 19/03193 – 05 avril 2022

CA Grenoble, Ch. soc. – N° RG 20/02655 – 02 juin 2022

PLAN

L'emoji : un indice secondaire

L'emoji : un indice prépondérant

TEXTE

- 1 Quelques rutilantes petites boules jaunes ont suffi au numérique pour convertir les mots en émojis. Les smileys, émojis et émoticônes, renvoient à une représentation graphique² ou à une suite de caractères alphanumériques³ qui évoque un visage stylisé traduisant un sentiment ou une émotion. Ces frimousses créées en 1963 et érigées en symbole de l'optimisme envahissent depuis les années 2000, nos courriels, SMS et publications. Activités, animaux, cœurs de toutes les couleurs, fruits, légumes, monuments, plats, etc. Les émojis font l'objet de milliers de déclinaisons⁴. Sur les réseaux sociaux d'entreprises, le recours aux émojis s'avère une pratique ancrée⁵. Il en est de même dans les conversations SMS et WhatsApp, ainsi que dans les courriels entre collègues, supérieurs hiérarchiques ou encore avec l'employeur. Les émoticônes participent même à la notation des salaires en attribuant un sourire à l'endroit ou à l'envers selon les performances observées⁶. Dans un cas comme dans l'autre, le smiley adoucit des propos ou une appréciation en apparence trop durs. Les émojis inspirent donc un climat de travail détendu, mais potentiellement équivoque. Leur utilisation massive donne d'ailleurs naissance à

une grammaire ambiguë. Notamment, une étude de sciences cognitives démontre que le sens retenu par l'expéditeur n'est pas toujours celui saisi par le destinataire⁷. Néanmoins, à l'exception des spécialistes du droit de la propriété intellectuelle⁸, l'emoji ne suscite pas encore l'intérêt de la doctrine française. Pour autant, l'emoji, cette nuance familière du langage, peut constituer un indice utile à l'appréciation de la tonalité des rapports de travail ou à la caractérisation de l'intention des parties. Au Canada⁹, aux Etats-Unis¹⁰ ou encore en Israël¹¹, les juges s'interrogent expressément sur la valeur des émojis à l'occasion de litiges variés, particulièrement en droit de la famille¹², en droit pénal¹³ ou en droit des contrats¹⁴. Avec davantage de réserve, le juge français est lui aussi appelé à décoder le sens des émojis. La lecture de trois décisions de la chambre sociale de la cour d'appel de Grenoble met en exergue une tendance inédite en faveur de l'interprétation des émojis. Notamment, la première décision étudiée du 3 février 2022¹⁵ interprète des émojis « dollars » pour conclure que les interventions sont réalisées à titre onéreux et prononcer la requalification en contrat de travail. Le deuxième arrêt du 5 avril 2022¹⁶ souligne le recours à des émoticônes pour caractériser la plaisanterie et écarter le harcèlement. Quant à la troisième décision rendue le 2 juin 2022¹⁷, celle-ci retranscrit les émojis de « poussins » et de « soleils qui rient » sans les commenter. La cour d'appel considère ensuite la conversation déplacée et ironique. Les agissements de harcèlement moral sont ainsi caractérisés. L'appréciation d'un symbole comme accessoire du langage, tandis que le sens de celui-ci ne fait l'objet d'aucun consensus¹⁸, est inédite. Les juges apprécient souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui sont soumis¹⁹. Cependant, un emoji permet-il de déduire l'intention des parties ? L'usage des émojis « sourire » doit-il relativiser la gravité des faits rapportés par le salarié ? Ou encore, les émojis témoignent-ils de bons rapports de travail ? Il convient de mettre en perspective les trois décisions grenobloises avec quarante-trois autres arrêts de cours d'appel faisant référence à l'usage des émoticônes. D'un côté, les émojis ne constituent qu'un indice secondaire. De l'autre, en cas d'ambiguïté, ils apparaissent comme un indice prépondérant.

L'emoji : un indice secondaire

- 2 Tout d'abord, lorsque les preuves rapportées demeurent suffisantes, l'interprétation des émojis semble évitée. La décision de la cour d'appel de Grenoble du 2 juin 2022 en est une illustration. En l'espèce, un salarié démissionnaire demande la requalification de la rupture de son contrat de travail en prise d'acte en raison de faits de harcèlement moral. La cour d'appel donne droit à sa demande. La direction utilisait dans ses courriels divers émojis de « poussins » et de « soleils qui rient ». Les conseillers ont considéré la tonalité des échanges « parfaitement déplacée et ironique » sans souligner le recours inapproprié aux émojis ni interpréter leur signification. En l'espèce, des preuves flagrantes permettaient de caractériser le harcèlement moral. Ainsi, il ne paraissait pas utile de s'appesantir sur le sujet. Cependant, les juges du fond peuvent également aller plus loin et refuser expressément toute interprétation des smileys²⁰. Aussi, les émojis peuvent être considérés comme insuffisants. En effet, selon une décision de la cour d'appel de Versailles, l'utilisation d'un emoji en guise de réponse ne suffit pas à prouver l'approbation du salarié et donc un éventuel manquement de sa part²¹. En revanche, ils pourraient permettre au salarié de prouver les heures supplémentaires passées sur le réseau social d'entreprise²² tandis que l'envoi d'un emoji ne requiert aucune compétence professionnelle. Dans ce cas, l'emoji constituerait un élément suffisamment précis quant aux heures accomplies par le salarié. Ensuite, l'employeur devra répondre des horaires effectivement réalisés.
- 3 De plus, les juges peuvent s'appuyer sur les émojis pour conforter le sens des mots. Notamment, la cour d'appel de Lyon a pu estimer « avec force émotivités humoristiques », que des relations cordiales et de confiance ressortaient des échanges SMS entre salariés²³. Ainsi, la faute grave de la salariée ne saurait être retenue. Les émojis peuvent également souligner le sens des mots. Dans une décision de la cour d'appel de Montpellier, la salariée produit aux débats « échanges consistent en des émojis amoureuses et des manifestations d'affection ainsi que, pour un message, en une proposition intime²⁴ ». Selon les juges, les éléments pris dans leur ensemble laissent présumer une situation de harcèlement sexuel. Les émojis donnent davantage de poids à la cause. En outre, les émojis peuvent

être retenus afin de nuancer les propos tenus. Pour exemple, une enseignante en contrat de travail à durée déterminée publie sur son « mur » Facebook un message relatif aux fautes d'orthographe lues dans la copie d'une élève. Cette dernière agrmente son message d'un smiley afin de témoigner son « inquiétude ». L'établissement scolaire rompt de façon anticipée le contrat de travail à durée déterminée de l'enseignante en raison d'une faute grave. La chambre sociale de la cour d'appel de Poitiers nuance la dureté de la publication en considérant qu'en préalable au message litigieux, il figure une « émoticône exprimant la préoccupation suivie du mot "inquiétude"²⁵ ». Cette analyse participe à considérer la rupture anticipée comme fautive.

- 4 L'emoji peut donc constituer un indice surabondant ou complémentaire. Il apparaît décisif dans d'autres circonstances.

L'emoji : un indice prépondérant

- 5 Par ailleurs, l'emoji peut constituer un indice utile lorsque les mots contredisent la réalité des faits. Dans cette circonstance, cet accessoire du langage devient le vecteur de l'idée principale. Le juge doit-il se limiter au discours ? Ou faut-il allouer à l'emoji une force probante plus forte que celle des mots ? La première option fait courir le risque de procéder à une analyse limitée, tandis que la seconde peut laisser place à l'arbitraire.
- 6 Dans sa décision du 3 février 2022, la Cour d'appel de Grenoble fait prévaloir l'emoji sur les mots. En l'espèce, un salarié a été officiellement embauché en qualité de charpentier avant d'être victime d'un accident du travail et d'être licencié. Ce dernier conteste le point de départ de son contrat de travail. Il tente de prouver une embauche antérieure à la conclusion de son contrat de travail. Pour ce faire, il est versé aux débats des échanges SMS avec le gérant de l'entreprise. Notamment, « Monsieur L. a informé le gérant de son arrivée à 9 heures, celui-ci répond "okey no pb aujourd'hui c'est pas comptabilisé" avec une émoticône comportant trois fois le symbole du dollar, permettant d'en conclure que les interventions de Monsieur L. ne sont pas réalisées à titre gracieux, mais bien onéreux ». En l'espèce, les mots attestent du contraire « c'est pas comptabilisé », tandis que des émojis dollars laissent entendre le caractère onéreux de la prestation.

Les émojis contredisent les mots. Toutefois, ils sont considérés ici au-dessus des mots. Cette position protège le salarié et demeure au plus près de la réalité des faits.

- 7 En revanche, l'appréciation des émojis en contradiction avec les mots appert plus discutable dans la décision du 5 avril 2022. Une salariée en arrêt de travail reproche à son employeur des faits de harcèlement moral. La Cour d'appel de Grenoble refuse de caractériser le harcèlement moral, car la matérialité d'éléments de faits précis, concordants et répétés n'est pas démontrée. Il est fait état d'échanges SMS entre la salariée demanderesse et une autre salariée dans lesquels celles-ci manifestent leur mécontentement à l'égard du management. Selon la cour d'appel, des faits de harcèlement moral ne sont pas évoqués dans ces échanges, mais « une lassitude par rapport à des remarques sur la qualité du travail et parfois *accompagnés d'émoticône permettant de relever que les deux salariées peuvent plaisanter sur la situation* ». Ladite décision fait une application conforme de l'article L. 1154-1 du Code du travail prévoyant un mécanisme probatoire en deux temps. Le salarié doit d'abord établir la réalité des agissements, précis et concordants, puis la partie défenderesse doit prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs de harcèlement. Les juges du fond prennent en compte l'ensemble des éléments avancés²⁶. Or, les échanges SMS ne rapportent pas la preuve de faits de harcèlement moral. En revanche, l'appréciation des émojis peut surprendre. La formulation choisie laisse penser que des émojis pourraient justifier de nuancer les maux du salarié décrits par ses propres mots. Ainsi, la potentielle prévalence des émojis sur les mots interroge. Notamment, dans une décision de la Cour d'appel de Lyon du 8 juillet 2018²⁷, les conseillers refusent de caractériser le harcèlement moral et considèrent que « l'échange mail (...) relatif au burn-out semble être intervenu sur le ton de l'humour, en témoigne *l'émoticône aux multiples sourires figurant à la fin de cet échange* ». Cependant, le recours aux émojis « sourire » prouve-t-il réellement la légèreté des propos tenus par le salarié ?
- 8 Les émojis peuvent donc à minima relativiser²⁸ des propos, et au maximum les neutraliser.
- 9 En conséquence, selon les contextes, les émojis sont écartés ou interprétés. L'emoji permet de déduire la tonalité d'un message ou de

clarifier son sens. L'interprétation des émojis en conflit avec les mots se révèle délicate. Occulter les émojis reviendrait à renier la réalité des faits, tandis qu'une interprétation excessive porte en elle le risque de l'insécurité juridique²⁹. Le dictionnaire officiel³⁰ des émojis n'existant point, il serait plus prudent de limiter leur utilisation en entreprise. Un émoji ne vaut pas mille mots³¹.

NOTES

- 1 N. Molfessis, « Modernité », JCP G 2019, n° 13.
- 2 Emoji et smiley.
- 3 Émoticône.
- 4 En mai 2022, il existerait 3633 émojis différents.
- 5 M. La Rochefoucauld, O. Levannier-Gouel, « Les réseaux sociaux d'entreprise : approches croisées droit social et GRH », JCP S 2020, n° 46, 3075.
- 6 CA Versailles, 6^e Ch., 9 juillet 2020, n° 17/05611.
- 7 N. Cohn, J. Engelen, J. Schilperoord, « The grammar of emoji? Constraints on communicative pictorial sequencing », *Cognitive Research: Principles and Implications*, 2019.
- 8 Cour d'appel, Paris, Pôle 5, chambre 2, 11 février 2022, n° 21/05519 à propos de l'usage du smiley pour des produits à base de pomme de terre. ; L. Paudrat, « Le signe figuratif représentant un smiley pour désigner des produits de pomme de terre n'est pas distinctif », *Dalloz IP/IT* 2002, p. 173.
- 9 À titre d'illustration, 8 juin 2023, QBG-QC-00046-2022, South West Terminal Ltd. V Acter Land, 2023, SKKB, 116, v. spéc. §63 : la cour retient que l'envoi d'un émoji « pouce levé » en réponse à la photo d'un contrat envoyé par message valait signature. Ainsi, le contrat devait être considéré comme valablement formé et le cocontractant lésé pouvait prétendre à plus de 82 000 dollars de dommages et intérêts.
- 10 L. Y. Garfield Tenzer, A. Cangro, « An Emoji Legal Dictionary », 83 U. Pitt. L. Rev. Online 1 (2022), spéc. p. 9-22. Les auteurs retiennent plus de quarante décisions afin d'établir un dictionnaire juridique des émojis.
- 11 À titre d'illustration, Dahan v. Shacharoff, 30823-08-16 (Herzliya Small Claims Court Feb. 24, 2017) : les juges ont dû interpréter une série d'émojis,

dont les émojis de « danseuses », « écureuil », « bouteille de champagne » afin de déterminer l'intention des locataires potentiels.

12 À titre d'illustration, *Bardales c. Lamothe*, 2019 U.S. Dist. LEXIS 186273 (M.D. Tenn. Oct. 25, 2019) : la résidence de l'enfant reposait sur l'interprétation d'un émoji échangé entre les parents séparés.

13 À titre d'illustration, *United States v. Westley*, No. 3:17 – CR-171, 2018 U.S. Dist. LEXIS 118571, at.*9 (D. Conn. July 17, 2018) : Les émojis « nuages » renvoient à des drogues selon l'agent spécial en charge d'enquêtes sur les gangs de rue, les infractions liées aux armes à feu et le trafic de stupéfiants.

14 À titre d'illustration, *Lightstone RE LLC v Zinntex LLC*, 2022 N.Y. Misc. LEXIS 5925 (N. Y. Supreme Ct. Aug. 25, 2022) : en l'espèce, le versement d'un million de dollars reposait sur l'interprétation d'un émoji « pouce levé ».

15 CA Grenoble, Ch. soc., 3 février 2022, n° 19/04677.

16 CA Grenoble, Ch. soc., 5 avril 2022, n° 19/03193.

17 CA Grenoble, Ch. soc., 2 juin 2022, n° 20/02655 (https://www.courdecassation.fr/decision/6299a5fa61c886a9d4ec3f4a?search_api_fulltext=20%2F02655&op=Rechercher+sur+judilibre&date_du=&date_au=&judilibre_jurisdiction=ca&judilibre_siege_ca%5B%5D=ca_grenoble&previousdecisionpage=0&previousdecisionindex=0&nextdecisionpage=&nextdecisionindex=).

18 Daily Mail Australia, « Why NOBODY should be using the 'thumbs up' emoji in 2022 – and the 10 symbols only 'old people' use that have Gen Z rolling their eyes »: l'article rapporte que l'émoji « pouce levé » est perçu comme impoli ou « passif-agressif » selon la Génération Z.

19 Pour des exemples récents : Cass. soc., 5 juin 2019, n° (https://www.courdecassation.fr/decision/5fca6d95b8ec6f5897d6d5f8?search_api_fulltext=Cass.+soc.%2C+5+juin+2019%2C+n%C2%B0+18-11.273+&op=Rechercher+sur+judilibre&date_du=&date_au=&judilibre_jurisdiction=all&previousdecisionpage=&previousdecisionindex=&nextdecisionpage=&nextdecisionindex=18-11.273))18-11.273 (https://www.courdecassation.fr/decision/5fca6d95b8ec6f5897d6d5f8?search_api_fulltext=Cass.+soc.%2C+5+juin+2019%2C+n%C2%B0+18-11.273+&op=Rechercher+sur+judilibre&date_du=&date_au=&judilibre_jurisdiction=all&previousdecisionpage=&previousdecisionindex=&nextdecisionpage=&nextdecisionindex=18-11.273)) ; Cass. (https://www.courdecassation.fr/decision/5fca6e2257b60559469a61b9?search_api_fulltext=Cass.+soc.%2C+29+mai+2019%2C+n%C2%B0+17-21.911&op=Rechercher+sur+judilibre&date_du=&date_au=&judilibre_jurisdiction=all&previousdecisionpage=&previousdecisionindex=&nextdecisionpage=&nextdecisionindex=SOC.,))**SOC.**, 29 mai 2019, n° (<https://www.courdecassation.fr/decision/5fca6e2257b60559469a61b9?se>

[17-21.911](https://www.courdecassation.fr/decision/5fca6e2257b60559469a61b9?search_api_fulltext=Cass.+soc.%2C+29+mai+2019%2C+n%C2%B0+17-21.911&op=Rechercher+sur+judilibre&date_du=&date_au=&judilibre_jurisdiction=all&previousdecisionpage=&previousdecisionindex=&nextdecisionpage=&nextdecisionindex=) (https://www.courdecassation.fr/decision/5fca6e2257b60559469a61b9?search_api_fulltext=Cass.+soc.%2C+29+mai+2019%2C+n%C2%B0+17-21.911&op=Rechercher+sur+judilibre&date_du=&date_au=&judilibre_jurisdiction=all&previousdecisionpage=&previousdecisionindex=&nextdecisionpage=&nextdecisionindex=); Cass. soc., 22 mai 2019, n° (https://www.courdecassation.fr/decision/5fca6ed9247c3b5a219d5d12?search_api_fulltext=Cass.+soc.%2C+22+mai+2019%2C+n%C2%B0+18-13.499&op=Rechercher+sur+judilibre&date_du=&date_au=&judilibre_jurisdiction=all&previousdecisionpage=&previousdecisionindex=&nextdecisionpage=&nextdecisionindex=)18-13.499 (https://www.courdecassation.fr/decision/5fca6ed9247c3b5a219d5d12?search_api_fulltext=Cass.+soc.%2C+22+mai+2019%2C+n%C2%B0+18-13.499&op=Rechercher+sur+judilibre&date_du=&date_au=&judilibre_jurisdiction=all&previousdecisionpage=&previousdecisionindex=&nextdecisionpage=&nextdecisionindex=)18-13.499 (https://www.courdecassation.fr/decision/5fca6ed9247c3b5a219d5d12?search_api_fulltext=Cass.+soc.%2C+22+mai+2019%2C+n%C2%B0+18-13.499&op=Rechercher+sur+judilibre&date_du=&date_au=&judilibre_jurisdiction=all&previousdecisionpage=&previousdecisionindex=&nextdecisionpage=&nextdecisionindex=); Cass. soc., 13 février 2019, n° (https://www.courdecassation.fr/decision/5fca77b1b264e1655ab74b5c?search_api_fulltext=Cass.+soc.%2C+13+f%C3%A9vr.+2019%2C+n%C2%B0+17-15.374&op=Rechercher+sur+judilibre&date_du=&date_au=&judilibre_jurisdiction=all&previousdecisionpage=&previousdecisionindex=&nextdecisionpage=&nextdecisionindex=)17-15.374 (https://www.courdecassation.fr/decision/5fca77b1b264e1655ab74b5c?search_api_fulltext=Cass.+soc.%2C+13+f%C3%A9vr.+2019%2C+n%C2%B0+17-15.374&op=Rechercher+sur+judilibre&date_du=&date_au=&judilibre_jurisdiction=all&previousdecisionpage=&previousdecisionindex=&nextdecisionpage=&nextdecisionindex=); Cass. soc., 7 mars 2018, n° (https://www.courdecassation.fr/decision/5fca9859b0fb9d8d536301c8?search_api_fulltext=Cass.+soc.%2C+7+mars+2018%2C+n%C2%B0+16-18.185&op=Rechercher+sur+judilibre&date_du=&date_au=&judilibre_jurisdiction=all&previousdecisionpage=&previousdecisionindex=&nextdecisionpage=&nextdecisionindex=)16-18.185 (https://www.courdecassation.fr/decision/5fca9859b0fb9d8d536301c8?search_api_fulltext=Cass.+soc.%2C+7+mars+2018%2C+n%C2%B0+16-18.185&op=Rechercher+sur+judilibre&date_du=&date_au=&judilibre_jurisdiction=all&previousdecisionpage=&previousdecisionindex=&nextdecisionpage=&nextdecisionindex=).

20 CA Amiens, 5^e chambre prud'homale, 14 décembre 2021, n° 21/02183 : « la cour retient en outre que la présence de smiley dans les messages de Mme C. B. est sans portée à ce sujet ».

21 CA Versailles, 6^e ch., 16 mai 2019, n° 17/01448 : « rien ne permet d'affirmer qu'elle avait connaissance de la durée de la prolongation depuis plusieurs jours. Le fait qu'elle ait répondu par un émoticône lorsque son supérieur lui a demandé si elle avait été prévenue dans la nuit ne permet pas de le présumer ».

22 M. La Rochefoucauld, O. Levannier-Gouel, « Les réseaux sociaux d'entreprise : approches croisées droit social et GRH », JCP S 2020, n° 46,

3075, § 39.

23 CA Lyon, Ch. soc. A, 12 mai 2021, n° 18/05033.

24 CA Montpellier, 2^e Ch. soc., 18 mai 2022, n° 19/01995.

25 CA Poitiers, Ch. soc., 5 juin 2019, n° 17/0469.

26 Cass. soc., 24 sept. 2008, n° (<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT00019535892/>)06-45.747

(<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000019535892/>)et (<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000019535892/>)06-45.794 (<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000019535892/>).

27 CA Lyon, Ch. soc. B, 8 juillet 2018, n° 16/06434.

28 Autre exemple : CA Dijon, Ch. soc., 28 mars 2019, n° 17/00090 : « Attendu que le caractère vindicatif du courrier du 2 octobre ne peut se déduire de la seule utilisation du mot “exclue” ; qu’au surplus, ce courriel a été transmis uniquement à M. L. ; que, cependant, la ponctuation, les termes et les émoticônes employées dans les méls ultérieurs permettent de constater le caractère ironique de l’expression de l’appelante ».

29 Les interprétations contradictoires de l’emoji « pouce levé » par les juges d’outre-Atlantique mettent en avant une telle problématique. Selon l’interprétation des juges, l’emoji « pouce levé » prouve ou non l’acceptation d’une offre.

30 Dans la décision canadienne précitée (8 juin 2023, QBG-QC-00046-2022, *South West Terminal Ltd. V Acter Land*, 2023 SKKB 116), il est intéressant de relever que la cour du Banc du Roi de la SASKATCHEWAN se référait à la définition de l’emoji donnée par le site *Dictionary.com*. V. spéc. § 31.

31 Aux États-Unis, un auteur alerte également en ce sens: M. Berliner, « When a Picture is Not Worth a Thousand Words: Why Emojis Should Not satisfy the Statute of Frauds », *Cardozo Law Review* 2020, p. 2162-2201.

RÉSUMÉ

Français

À l’ère des réseaux sociaux, la langue de Molière est troquée contre des hiéroglyphes modernes : les émojis. Ce nouveau « mode de communication¹ » permet de transmettre des idées et des émotions par des symboles, tel un rébus. Leur utilisation massive dans la sphère privée se confirme également dans les échanges professionnels. La lecture de trois

décisions rendues en 2022 par la chambre sociale de la Cour d'appel de Grenoble nous invite à explorer leur force probante dans le contentieux du licenciement et du harcèlement.

INDEX

Mots-clés

contrat de travail, harcèlement, preuve, travail dissimulé, émojis

Rubriques

Droit du travail

AUTEUR

Carole Teman

Doctorante en droit privé, Univ. Grenoble Alpes, CRJ, 38000 Grenoble, France