

CONTRAT DE TRAVAIL. — Rupture. — 1) Ajouts au contrat non approuvés. — Requalification du CDD en CDI. — 2) Défaut de procédure de licenciement. — Défaut de lettre de rupture. — Défaut de motivation. — Licenciement abusif. — 3) Violation des règles relatives au conseiller du salarié. — Salarié "efficacement conseillé" — Nationalité de l'employeur — Défaut de connaissances juridiques de l'employeur — Circonstances atténuantes : oui.

COUR D'APPEL DE BOURGES (Ch. Soc.)
26 novembre 1999

O. contre Me P. (M.L. EURL Bâtiment Forestier) et autres

Par jugement en date du 4 mars 1999, le Conseil de Prud'hommes de Châteauroux a débouté M. O. de l'ensemble des demandes qu'il avait formées à l'encontre de son ancien employeur, l'EURL Bâtiment Forestier.

Le 6 avril 1999, M. O. a relevé appel de cette décision, dont il sollicite de la Cour la réformation en ce qu'elle n'avait pas fait droit à ses légitimes demandes.

Il soutient en effet que c'est à tort et par des motifs dépourvus de pertinence que les premiers juges ont estimé que ses demandes étaient mal fondées, alors qu'un examen attentif de la situation démontre leur justesse.

Il fait valoir en premier lieu que sa demande de requalification de son contrat ne saurait être discutée, car il est établi par les diverses pièces produites qu'il a commencé à travailler dès le 8 novembre 1996 ou à tout le moins dès le 12 novembre 1996, soit bien antérieurement à la signature du contrat initiative emploi, lequel au demeurant était irrégulier.

Il ajoute que l'employeur en lui adressant un certificat de travail et une attestation destinée à l'ASSEDIC a démontré sa volonté de rompre le contrat, sans mettre en place la moindre procédure et sans alléguer le moindre motif réel-et sérieux. Arguant de l'impossibilité de se faire assister par un conseiller extérieur, il invite la Cour à faire application des dispositions de l'article L.122-14-4 du Code du travail et de lui allouer la somme de 30 000 Francs à titre de dommages et intérêts, tout en relevant qu'eu égard à la liquidation judiciaire de l'EURL Bâtiment Forestier, il sera nécessaire de procéder à la fixation de la créance à cette somme.

Il revendique enfin l'allocation de la somme de 5 000 Francs au titre des frais irrépétibles engagés.

Maître P. es qualité de liquidateur judiciaire de l'EURL Bâtiment Forestier réplique que le jugement doit être confirmé, car il a, à fort juste titre, mis en évidence que les prétentions de M. O. étaient dépourvues du moindre fondement.

Il soutient en effet que ce dernier est dans l'incapacité absolue de démontrer que son contrat de travail a commencé avant le 2 décembre 1996 et que seule cette date peut être retenue, ajoutant que le contrat conclu est tout à fait régulier.

Il fait valoir que le contrat a pris fin à son terme normal et qu'il ne saurait être soutenu qu'il a fait l'objet d'une rupture anticipée à l'initiative de l'employeur.

A titre très subsidiaire, il fait observer que le préjudice prétendu subi par M. O. doit être très largement relativisé, car celui-ci a cru pouvoir pendant le cours de son contrat se mettre au service d'un autre employeur.

Il invite la Cour à lui allouer la somme de 15 000 F par application de l'article 700 du NCPD devant elle et de réformer le jugement en lui accordant au titre des frais irrépétibles de première instance la somme de 10 000 F.

Le Centre d'Etudes et de Gestion de l'AGS de la région d'Orléans, tout en déclarant s'associer à l'argumentation de Me P., fait observer qu'en tout état de cause la garantie de l'AGS est comprise dans des limites et des plafonds d'ordre public.

SUR QUOI LA COUR :

Attendu qu'il convient de se référer pour un exposé complet des faits et plus ample des moyens et prétentions des parties

aux énonciations du premier jugement et aux écritures en cause d'appel oralement développées ;

Sur la demande de requalification

Attendu que pour tenter d'obtenir celle-ci, M. O. fait valoir en réalité deux moyens, résultant selon lui d'une part de l'existence d'une prestation de travail antérieure à la signature du contrat à durée déterminée allégué et d'autre part de l'irrégularité dudit contrat ;

Attendu que la Cour ne peut que constater que Me P. ne saurait s'abriter derrière les mentions figurant sur le contrat de travail qu'il produit, alors que celles-ci ont fait l'objet de ratures et d'ajouts, au demeurant non approuvés ;

Attendu qu'en outre, il est constant qu'à tout le moins un ajout est postérieur à la signature du contrat ;

Qu'en effet la mention relative à l'acceptation d'un CIE ne peut au vu des dates figurant sur la convention avec l'ANPE avoir été apposée qu'après le 9 décembre 1996, date de la demande ;

Attendu qu'il est intéressant d'observer néanmoins que ce contrat porte la date du 7 novembre 1996 et de rapprocher cette date de celle figurant sur la déclaration préalable d'embauche rédigée par les soins de l'employeur et destinée à la MSA de l'Indre ;

Attendu qu'en effet, ce document fait état d'une date d'embauche du 8 novembre 1996, date tout à fait compatible avec la signature du contrat en date du 7 novembre 1996 ;

Attendu que le rapprochement de ces divers éléments permet de retenir que la prestation de travail de M. O. avait commencé avant la date alléguée de prise d'effet du contrat à durée déterminée ;

Or attendu qu'en l'absence d'écrit, les relations contractuelles de travail sont réputées à durée indéterminée ;

Attendu qu'il convient dès lors de faire droit à la demande de requalification ;

Attendu qu'en outre, et contrairement aux affirmations aussi péremptoires qu'erronées de Me P., le contrat à durée déterminée, s'agirait-il d'un contrat initiative emploi, doit mentionner le cas de recours qui l'autorise ;

Attendu que force est de constater que le contrat en question n'en fait rien, se contentant de faire référence par une mention rajoutée a posteriori qu'il intervient après l'acceptation d'un contrat CIE, ce qui au demeurant ne signifie rien et ne répond pas aux exigences légales ;

Attendu que tout contrat à durée déterminée qui ne fait pas mention du cas de recours qui l'autorise doit être requalifié ;

Attendu que pour ce second motif, la requalification s'impose ;

Sur la rupture du contrat de travail

Attendu que lorsqu'un employeur souhaite mettre fin à un contrat à durée indéterminée, il doit d'une part mettre en place la procédure de licenciement prévue par les articles L. 122-14 et suivants du Code du travail et d'autre part énoncer dans la lettre de rupture le ou les motifs réels et sérieux justifiant sa décision ;

Or attendu qu'il est constant que l'EURL Bâtiment Forestier n'en a rien fait se contentant d'adresser à son salarié un certificat de travail et une attestation ASSEDIC, envoi qui démontre sans la moindre équivoque sa volonté de mettre fin aux relations contractuelles ;

Attendu qu'il s'évince de ce constat qu'en l'absence de toute procédure et d'envoi de la moindre lettre de rupture, le licenciement intervenu est nécessairement abusif ;

Attendu que le jugement sera réformé en ce sens ;

Attendu que M. O., efficacement conseillé, invite la Cour à lui allouer en réparation une somme qui ne saurait être inférieure à six mois de salaires et ce par application de l'article L. 122-14-5 du Code du Travail ;

Mais attendu que la "sanction" prévue par l'article L. 122-14-5 du Code du Travail (octroi d'une indemnité égale à six mois de salaires en cas de non-respect des règles relatives à

l'assistance du salarié par un conseiller extérieur, lorsque le licenciement est sans cause réelle et sérieuse) ne trouve à s'appliquer que dans les hypothèses où l'employeur savait qu'il était dans l'obligation de mettre en oeuvre la procédure prévue par l'article L.122-14 du Code du Travail et non dans celles où, a posteriori, il est retenu qu'il aurait dû mettre en oeuvre une telle procédure ;

Or attendu qu'en l'espèce, l'employeur, dont il convient de prendre en compte la nationalité et le niveau de connaissances juridiques, pouvait se méprendre sur ses obligations ;

Attendu qu'il appartient dès lors à la Cour d'apprécier le préjudice subi ;

Attendu que la Cour, en prenant en compte l'ancienneté du salarié et les difficultés rencontrées pour retrouver un emploi, peut évaluer, au vu des éléments produits et débattus devant elle, à 10 000 F le préjudice subi par M. O. du fait de la rupture abusive de son contrat de travail ;

Sur les dépens et les frais irrépétibles

Attendu que M^e P. qui succombe ne saurait prospérer en ses demandes au titre de l'article 700 du NCPC ;

Attendu qu'il convient d'allouer à M. O. la somme de quatre mille francs au titre des frais irrépétibles ;

Attendu que les dépens seront pris en frais privilégiés de liquidation judiciaire ;

PAR CES MOTIFS :

La Cour, statuant en matière sociale, publiquement et contradictoirement après en avoir délibéré ;

Reçoit l'appel régulier en la forme ;

Réformant le jugement, ordonne la requalification du contrat de travail à durée déterminée de M. O. en un contrat de travail à durée indéterminée ;

Dit qu'il a été abusivement licencié et fixe sa créance à ce titre dans la liquidation judiciaire de l'EURL Bâtiment Forestier à la somme de dix mille francs (10 000 F) ;

Fixe également sa créance à la somme de quatre mille francs (4 000 F) au titre des frais irrépétibles ;

Débouté les parties de toutes leurs autres demandes ;

Dit que les dépens seront pris en frais privilégiés de liquidation judiciaire.

(M. Mallard, Prés. – Mes Gonzalez et Grégoire, Av.)

NOTE. – 1. L'arrêt de Cour d'Appel ci-dessus rapporté (1) n'avait pas vocation à être commenté si l'on s'en tenait aux seuls chefs de demande du litige traité. Cependant les différentes motivations de l'arrêt retiennent suffisamment l'attention pour provoquer une discussion. Dans l'espèce, les juges avaient à statuer sur une requalification de CDD en CDI (I), sur un défaut de procédure de licenciement (II) ainsi que sur la violation des règles relatives au conseiller du salarié (III). S'il apparaît au final que le salarié sort " vainqueur " du litige, cela n'est que très relatif car un traitement plus orthodoxe des juges du fond, principalement dans le troisième point com-

menté, aurait permis de le remplir pleinement de ses droits en matière de dommages et intérêts.

I – Requalification d'un CDD en CDI

2. L'employeur soutient que le contrat conclu à durée déterminée, l'avait été dans le cadre d'un CIE (2) et était arrivé à son terme au moment de la rupture alors que le salarié fait valoir qu'il avait commencé à travailler bien avant la date alléguée par l'employeur, par contrat à durée indéterminée. La cour constate d'une part, que les mentions figurant sur le contrat produit par l'employeur ont fait l'objet de ratures et d'ajouts non approuvés et que la mention relative à l'acceptation d'un CIE ne peut avoir été apposée qu'après le 9 décembre 1996, date de la demande auprès de l'ANPE (3). Elle constate d'autre part que le contrat porte la date du 7 novembre 1996, or la déclaration préalable d'embauche datée du 8 novembre 1996 est compatible avec la date de signature du contrat. Pour la Cour, il ne fait pas de doute que la prestation du salarié a bien commencé avant la date alléguée de prise d'effet du prétendu contrat à durée déterminée (4).

En conséquence, en l'absence d'écrit précisant le caractère déterminé du contrat (5), les relations contractuelles sont réputées avoir été établies pour une durée indéterminée (6). On ne peut qu'approuver la solution qui fait droit à la requalification sollicitée par le salarié, mais la redondance de motivation qui suit reste énigmatique.

3. On s'interroge en effet sur les raisons qui ont conduit les juges, alors qu'ils venaient fort justement de requalifier le contrat de travail à durée indéterminée, à rechercher l'omission du motif de recours du contrat à durée déterminée (7) qu'il venait de rejeter pour, semble-t-il, mieux asseoir la requalification.

Si le contrat était à durée indéterminée pour défaut d'écrit, il n'importait plus de se préoccuper du motif qui aurait conduit à sa conclusion (8). Le seul fait que l'écrit manque suffit à la requalification en CDI. Ce n'est que lorsque le contrat précise sa durée minimale ou l'échéance du terme que le juge doit rechercher la définition précise de son motif pour statuer sur la demande de requalification en CDI.

4. Certes, dans l'espèce, le salarié voit son contrat de travail requalifié en CDI mais nous ne savons plus très bien si les juges ont statué pour défaut d'écrit ou pour défaut de précision du motif ou encore si la requalification est finalement retenue parce que les deux défauts ont été constatés simultanément (9).

5. Bien que la requalification soit prononcée, la Cour d'Appel n'alloue pas au salarié l'indemnité prévue à l'article L. 122-3-13 du Code du Travail. Cet article énonce dans son alinéa deuxième que "si le tribunal fait droit à la demande du salarié, il doit lui accorder, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire, sans préjudice de l'application des dispositions de la section II du chapitre II du titre II du

(1) CA Bourges, Ch. Soc., 26 novembre 1999 : RG/99/00606.

(2) Contrat initial-emploi, créé par la loi n° 95-881 du 4 août 1995 (JO du 5 août 1995). V. Décret n° 95-295, 19 août 1995, JO du 20 août 1995 ; Circulaire ministérielle CDE 95-36, 6 novembre 1995 ; Lettre Acoess n° 95-103, 29 décembre 1995. V. art. L. 322-4-3 s. C. trav. Le CIE peut reposer sur un CDD ou un CDI.

(3) Les faits montrent en outre, s'il en était besoin, le manque de rigueur avec lequel l'ANPE traite les conventions CIE. Or ces conventions ouvrent droit, au profit de l'entreprise, à une aide forfaitaire de l'Etat, à une aide à la formation et au tutorat ainsi qu'à une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale.

(4) Depuis le décret n° 97-1107 du 8 décembre 1998 (JO du 10 décembre 1998), la convention de CIE doit être présentée auprès de l'ANPE avant l'embauche et prend effet à la date d'embauche, mais la question du contrôle subsiste.

(5) L'absence d'écrit peut découler de l'absence totale de contrat écrit, mais également de l'omission de la date d'échéance ou d'une durée minimale, ce qui est le cas en l'espèce.

(6) Tant l'administration (circ. DRT n° 90-18 du 30 octobre 1990, BO trav. 1990, n° 24) que la jurisprudence (Cass. Soc., 21 mai 1996 : n° 92-43.874, Bull. civ. V,

n° 190 ; D. 1996, J., p. 565, concl. Y. Chauvy ; Cass. soc., 12 novembre 1997 : n° 95-41.746, Bull. civ. V, n° 362 ; Dr. Soc. 1998, p. 75, obs. A. Jeammaud) ont précisé qu'il s'agissait là d'une présomption irréfragable.

(7) Lorsqu'un CDD est conclu dans le cadre d'un CIE il doit, en application de l'article L. 122-3-1 du Code du Travail, en faire mention expresse. La circulaire ministérielle DGEFP n° 99-14 du 8 mars 1999 rappelle cette obligation et, à défaut, le risque de requalification (art. VI).

(8) Rien n'oblige un employeur à préciser dans le contrat les raisons qui l'amènent à conclure un contrat à durée indéterminée ; rien ne l'en empêche non plus.

(9) L'article L. 122-3-1 du Code du travail dispose dans son alinéa 1er que "le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif ; à défaut il est réputé conclu pour une durée indéterminée". Les deux conditions ici posées ne peuvent pas être cumulatives. Ainsi sera réputé conclu à durée indéterminée un contrat qui ne précise pas sa durée déterminée ou encore un contrat à durée déterminée mais dans lequel la définition précise de son motif serait omise ou enfin un contrat qui ne précise pas sa durée déterminée mais qui ferait cependant référence à une définition précise de son motif.

livre I^{er} du présent Code [résiliation du contrat de travail à durée indéterminée]". La rédaction de l'article précité laisse penser que l'indemnité est de droit [il doit lui accorder]. Or la Cour de Cassation ne pose pas avec clarté la lecture qu'il convient de faire de ce texte. Dans deux arrêts elle a rejeté les pourvois formés en violation de ce texte dès lors que la demande d'indemnités n'avait pas été expressément formulée par le salarié devant le juge du fond (10). Pourtant, dans un arrêt publié au bulletin, elle affirme sans réserve que "lorsqu'elle fait droit à la demande de requalification formée par le salarié, la juridiction saisie doit d'office condamner l'employeur à payer au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire" (11). La publication de cet arrêt, ajoutée à la formulation de l'article L. 122-3-13, aurait dû conduire les juges berruyers à octroyer d'office l'indemnité au salarié.

II – Défaut de procédure de licenciement

6. Le salarié faisait encore grief à son employeur de l'avoir licencié sans mettre en œuvre la procédure inscrite à l'article L. 122-14 du Code du Travail et de n'avoir pas énoncé le motif du licenciement.

Le salarié n'a eut aucun mal à montrer qu'il résultait des faits que l'employeur en lui adressant un certificat de travail et une attestation ASSEDEC entendait, sans la moindre équivoque, mettre fin aux relations contractuelles, au mépris de toute procédure (12). La lettre de licenciement faisant ici défaut, sa motivation est inexistante et le licenciement est abusif en violation de l'alinéa 1^{er} de l'article L. 122-14-2 du Code du Travail.

7. Si les juges du fond parviennent à la solution du licenciement abusif, leur motivation mérite encore ici attention. Ils énoncent que le licenciement abusif résulte de "l'absence de toute procédure et d'envoi de la moindre lettre". Il ne faut pas, à l'évidence, retenir la nécessité de cumul des deux manquements pour aboutir à la solution, mais le lien qui est ici fait entre "absence de toute procédure" et "licenciement abusif" est intéressant. Faut-il comprendre que les juges s'opposent à la jurisprudence de la Cour suprême en qualifiant le défaut de procédure légale de règle de fond, alors que la Cour de cassation n'y voit qu'une règle de forme n'ayant aucune incidence sur le licenciement ? (13) Si la Cour d'Appel entendait mettre le défaut de procédure légale au même plan que le défaut de procédure conventionnelle (14) elle aurait dû l'exprimer avec plus de clarté, car ce débat mérite effectivement d'être ouvert.

III – Défaut d'assistance par un conseiller du salarié

8. Le salarié faisait encore valoir à l'appui de sa demande en réparation du préjudice subi, le fait qu'il avait été dans l'impossibilité de se faire assister d'un

conseiller du salarié. Sur ce point, les juges procèdent à une motivation sur laquelle il convient de s'attarder ; il s'agit là de la partie la plus curieuse et non moins critiquable de cet arrêt, la mansuétude de la Cour d'Appel à l'égard de l'employeur contrevenant quelque peu au principe essentiel d'un procès équitable.

9. En premier lieu, et après avoir relevé comme sur un ton de reproche, que le salarié était "efficacement conseillé" (15), la Cour d'Appel énonce que la jurisprudence constante qui octroie une indemnité égale à six mois de salaire en cas de non-respect des règles relatives à l'assistance du conseiller du salarié lorsque le licenciement est sans cause réelle et sérieuse (16), "ne trouve à s'appliquer que dans les hypothèses où l'employeur savait qu'il était dans l'obligation de mettre en œuvre la procédure prévue par l'article L. 122-14 du Code du Travail et non dans celles où *a posteriori*, il est retenu qu'il aurait dû mettre en œuvre une telle procédure". Cette motivation amphigourique ne manquera pas d'étonner tout lecteur.

Il s'est avéré que le contrat de travail initial était un contrat de travail à durée indéterminée, la procédure de licenciement s'appliquait donc. Sur quel fondement s'appuient donc les juges pour distinguer dans la procédure les actes qui s'imposent à l'employeur quel que soit le contexte, des actes dont l'employeur pourrait être dispensé dans le même contexte ?

10. En deuxième lieu, et par un attendu aussi choquant que surprenant, la cour d'appel retient "qu'en l'espèce l'employeur, dont il convient de prendre en compte la nationalité et le niveau de connaissances juridiques, pouvait se méprendre sur ses obligations".

On reste quelque peu interdit après lecture d'une telle motivation. Le salarié travaillait sur le territoire français, dans une entreprise établie sur le territoire français et titulaire d'un contrat de travail établi au lieu de son travail ; en conséquence la compétence prud'homale de l'article R. 517-1 du Code du Travail et la soumission pleine et entière à loi française ne font aucun doute. On ne voit donc pas d'où émane la règle qui voudrait que la loi s'applique différemment selon la nationalité de l'employeur et/ou selon ses incompétences juridiques ? On ne comprend pas en quoi le fait que l'employeur soit étranger et/ou incompétent juridiquement doit être retenu comme circonstance atténuante pour la sanction de la violation des règles relatives au conseiller du salarié alors que fort légitimement la Cour d'Appel l'a ignoré lorsqu'elle a statué sur la requalification du CDD, sur le défaut de procédure et sur le défaut de motivation du licenciement. Nous n'osons pas supposer que cette motivation n'avait d'autre finalité que de justifier une réparation du préjudice à minima (10 000 francs), alors que le salarié devait, sans aucun doute possible, obtenir une indemnité au minimum égale à six de mois de salaires (17).

(10) Cass. Soc., 2 juin 1999 : n° 97-43.671 – Cass. Soc., 26 février 1997 : n° 93-44.852.

(11) Cass. Soc., 19 janvier 1999 : n° 98-44.954, Bull. civ. V.

(12) V. en ce sens Cass. soc., 9 février 1999 : n° 96-44.741 ; JSL 6 avril 1999, n° 33-26 ; Cah. Soc. Barreau 1999, S 194.

(13) Le défaut de procédure légale de licenciement ne donne pas au licenciement un caractère abusif : Cass. soc., 17 décembre 1987 : n° 86-42.040.

(14) On sait que la Haute juridiction assimile la procédure de licenciement conventionnelle à une règle de fond et qu'en conséquence sa violation rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse : Cass. soc., 23 mars 1999 : n° 97-40.412, Bull. civ. V, n° 134 ; JSL 18 mai 1999, n° 36-55, note L. Seguin ; Dr. Soc. 1999, p. 634, obs. J. Savatier - Cass. soc., 28 mars 2000 : n° 97-43.411 ; S. S. Lamy n° 977, 17 avril 2000, p. 10, note F. Aouate ; JSL 2 mai 2000, n° 54-5, note L. Seguin, à paraître au DO.

(15) Outre que la formule est superflue, elle laisse entendre que la connaissance de ses droits par le salarié était ici condamnable... Le salarié n'était d'ailleurs pas si bien conseillé que le laisse entendre la Cour d'Appel, puisqu'il n'a pas demandé l'indemnité prévue à l'article L. 122-3-13 du Code du Travail (v. supra § 5).

(16) Cass. Soc., 13 novembre 1996 : n° 95-42.378 ; Bull. civ. V, n° 382 ; Dr. Soc. 1996, p. 1096, obs. Ph. Waquet ; JCP 1997, éd. E, II, 927, note D. Corrigan-Carsin ; JCP 1997, éd. E, I, 668, obs. A. Chevillard, spéc. n° 15 ; RJS 12/96, n° 1252 ; Cah. Soc. Barreau 1997, A. 9 ; TPS 1997, n° 1, comm. n° 6, 2ème arrêt ; S.S. Lamy n° 818, 9 décembre 1996, p. 14 – Cass. soc., 4 mars 1997 : n° 94-42.588 ; Cah. Soc. Barreau 1997, p. 155 – Cass. soc., 7 octobre 1997 : n° 95-43.801 ; JCP 1998, éd. G., II, 10022, note D. Corrigan-Carsin ; JSL 4 novembre 1997, n° 1-13, note M.-C. Haller.

(17) A l'évidence une telle motivation encourt la cassation pour défaut de base légale.

11. Le Code du Travail ne s'appliquerait-il donc pas dans le Berry comme dans le reste de la France ? (17) Si les lois de la République, applicables au contrat de travail, sont supplétives de la coutume berrichonne, nul doute que les entreprises locales ont tout intérêt à prendre à leur tête un dirigeant étranger et de surcroît ignorant dans la matière juridique. La manière dont la Cour d'Appel envisage l'application de la loi lorsque le dirigeant est étran-

ger ne pourrait-elle devenir un argument pour attirer l'implantation d'entreprises dans le Berry ; mais serait-il besoin de faire appel aux étrangers, car nombreux seraient les employeurs nationaux qui, pouvant arguer d'une incompétence juridique en matière sociale, se porteraient, sans aucun doute, sur les rangs d'une relocalisation ? (18)

Daniel Boulmier.

(17) La maxime "nul n'est censé ignorer la loi" qui interdit de se faire un titre de son ignorance pour écarter l'application de la loi (v. H. Roland & L. Boyer, *Adages du droit français*, 1992, Litec, 1028 p, n° 276, spéc. 2) aurait-elle été malencontreusement retranscrite dans la coutume berrichonne par la formule "le nul est censé ignorer la loi" ?

(18) L'approche d'une immunité par l'ignorance ne doit bien évidemment pas prospérer et ce d'autant plus que la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 (JO du 13 avril 2000 ; ASH 21 avril 2000, p. 9), relative aux droits des citoyens, pose dans son article 2 le principe selon lequel " la mise à disposition et la diffusion des textes juridiques constituent une mission de service public ".