

Le référé de l'art. 145 permet d'obtenir des preuves avant tout procès

Le Code de procédure civile permet d'obtenir ou de préserver, sous le contrôle du juge, les preuves utiles dans un procès. Ainsi, l'article 145 CPC dispose que : « **S'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige, les mesures d'instruction légalement admissibles peuvent être ordonnées à la demande de tout intéressé sur requête ou en référé** » .

Il s'agit d'un mode de saisine particulier différent de celui des articles R1455-9 et suivants du code du travail.

Ce mode de saisine ne peut être exercé que si le conseil de prud'hommes n'est pas encore saisi à la différence du mode de saisine prévu par le code du travail qui permet la saisine des référés même si le juge du fond est saisi.

<> La procédure prévue par l'article 145 du code de procédure civile n'est pas limitée à la conservation des preuves et peut aussi tendre à leur établissement (2ème Civ. – 6 novembre 2008. N° 07-17.398 BICC 698 N°403).

<> L'existence d'un litige potentiel, qui ne constitue pas une condition de recevabilité de la demande formée en application de l'article 145 du code de procédure civile mais une condition de son succès, s'apprécie à la date à laquelle le juge statue. (Cass.3ème Civ. – 8 avril 2010. N° 09-10.226. – BICC727 N°1337).

<> La procédure prévue par l'article 145 du code de procédure civile n'étant pas limitée à la conservation des preuves et pouvant aussi tendre à leur établissement, c'est dans l'exercice de son pouvoir souverain qu'une cour d'appel a retenu que les salariés justifiaient d'un motif légitime à obtenir la communication de documents nécessaires à la protection de leurs droits, dont seul l'employeur disposait et qu'il refusait de communiquer. (Soc. – 19 décembre 2012. N° 10-20.526 et 10-20.528).

La procédure prévue par l'article 145 du code de procédure civile n'est pas limitée à la conservation des preuves et peut aussi tendre à leur établissement.

C'est donc dans l'exercice de son pouvoir souverain qu'une cour d'appel, qui n'était pas tenue de caractériser la légitimité de la mesure au regard des différents fondements juridiques de l'action en vue de laquelle elle était sollicitée, a retenu qu'une partie justifiait d'un motif légitime à obtenir la communication de documents lui permettant d'apprécier l'importance des manquements imputés à une autre partie avant d'engager une action en responsabilité à son encontre (2ème Civ. – 6 novembre 2008. N° 07-17.398 BICC 698 N°403).

L'employeur peut demander communication du relevé de carrière du salarié dont il envisage la mise à la retraite

- L'employeur ayant la charge de rapporter la preuve que le salarié dont il envisage la mise à la retraite anticipée, en application des stipulations d'une convention collective l'y autorisant, remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein et cette preuve ne pouvant résulter que d'un relevé de carrière que le salarié est seul à pouvoir détenir, il existe un motif légitime, au sens de l'article 145 du code de procédure civile, d'ordonner la communication de ce document. Viole ce texte, ainsi que l'article 9 du code civil, la cour d'appel qui refuse d'ordonner cette communication aux motifs qu'il comporte des éléments relatifs aux salaires de l'intéressé et relève de la vie privée. (Soc. – 13 mai 2009. N° 08-41.826. – BICC 710 N°1405).

- L'existence d'un litige potentiel, qui ne constitue pas une condition de recevabilité de la demande formée en application de l'article 145 du code de procédure civile mais une condition de son succès, s'apprécie à la date à laquelle le juge statue. (Cass.3ème Civ. – 8 avril 2010. N° 09-10.226. – BICC727 N°1337).

- Le respect de la vie personnelle du salarié et le secret des affaires ne constituent pas en eux-mêmes un obstacle à l'application des dispositions de l'article 145 du code de procédure civile, dès lors que le juge constate que les mesures demandées procèdent d'un motif légitime et sont nécessaires à la protection des droits de la partie qui les a sollicitées.

La procédure prévue par l'article 145 du code de procédure civile n'étant pas limitée à la conservation des preuves et pouvant aussi tendre à leur établissement, c'est dans l'exercice de son pouvoir souverain qu'une cour d'appel a retenu que les salariés justifiaient d'un motif légitime à obtenir la communication de documents nécessaires à la protection de leurs droits, dont seul l'employeur disposait et qu'il refusait de communiquer. (Soc. – 19 décembre 2012. N° 10-20.526 et 10-20.528)

L'application de l'article 145 du code de procédure civile ne renvoie à aucune autre disposition

- L'article 146 du code de procédure civile est sans application lorsque le juge est saisi sur le fondement de l'article 145 du même code.

La mesure d'instruction sollicitée avant tout procès relève des seules dispositions de ce dernier texte. (Cass.2ème Civ. – 10 mars 2011. N° 10-11.732. – BICC746 N° 927).

Les salariés qui s'estiment victimes de discrimination peuvent saisir en référé la juridiction prud'homale pour obtenir les documents permettant ensuite de la prouver, sur le fondement des mesures d'instruction prévues par l'article 145 du Code de procédure civile. Si la demande est légitime, le juge devra vérifier, parmi les éléments demandés, lesquels sont indispensables à la protection du droit à la preuve et proportionnés au regard de l'atteinte à la vie personnelle d'autres salariés.

Si la demande est trop étendue, il pourra ainsi limiter le périmètre de la production de pièces sollicitées. (Arrêt n 1219 du 16 décembre 2020 (19-17.637 ; 19-17.667).