

## NE\_GERICHTE CACIV.2022.74 vom 14. November 2022

NE Tribunal cantonal, 2022-11-14, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne\\_gerichte\\_CACIV.2022.74](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CACIV.2022.74)

FR: NE\_GERICHTE CACIV.2022.74 du 14 novembre 2022

IT: NE\_GERICHTE CACIV.2022.74 del 14 novembre 2022

### Volltext

A. Par contrat de droit privé, X. \_\_\_\_\_, médecin né en 1985, a été engagé par l'hôpital Y. \_\_\_\_\_ (ci-après : l'hôpital ou l'employeur) en qualité de chef de clinique adjoint au sein du département [ ..], service [aaa], à 100 %, pour une durée déterminée allant du 8 août 2018 au 7 août 2021. La rémunération convenue était d'environ 10'800 francs brut par mois, versés douze fois (en octobre 2020, le salaire mensuel brut avait passé à 11'745 francs). Selon l'article 6 du contrat, le médecin acceptait que soit appliqué, dans le cadre des rapports de travail, le statut des assistants, chefs de clinique adjoints et chefs de clinique. L'article 9 de ce statut prévoyait ceci : « La résiliation du contrat de travail pour justes motifs porte effet immédiatement. L'entretien de résiliation pour justes motifs est rapidement confirmé par lettre recommandée qui mentionnera, sur demande de la partie qui se voit notifier la résiliation, les motifs de la résiliation ».

B.a) La pandémie de Covid-19 a frappé la Suisse en février-mars 2020 (non contesté et d'ailleurs notoire).

b) L'hôpital a émis des directives successives sur le comportement exigé de ses collaborateurs, en rapport avec la pandémie (non contesté). Ces directives ont été mises à jour à de nombreuses reprises, au fil de l'évolution des connaissances au sujet du virus et des mesures prescrites par les autorités publiques.

c) Par exemple, une circulaire du 9 avril 2020, distribuée à l'interne de l'hôpital, indiquait que les collaborateurs symptomatiques et en attente du résultat d'un test étaient autorisés à travailler si les symptômes étaient légers « absence de fièvre et de toux marquée », en portant un masque chirurgical, jusqu'au résultat du test.

d) X. \_\_\_\_\_ s'est soumis à un test Covid-19 le 24 avril 2020, à 12h00 ; il en a informé sa supérieure hiérarchique, la Dre A. \_\_\_\_\_, médecin-chef du service [aaa], à qui il a dit avoir fait le test en vue d'un déplacement à l'étranger, où il allait voir sa famille (l'intéressé n'a jamais soutenu qu'il se serait soumis au test en raison de symptômes qu'il aurait alors ressentis) ; il a travaillé l'après-midi du jour en question (non contesté) ; le test s'est révélé négatif.

e) En raison de problèmes de santé, X. \_\_\_\_\_ n'a plus travaillé depuis le 21 août 2020 (non contesté ; des certificats déposés au dossier, émanant d'une médecin généraliste, font notamment état d'une incapacité totale de travail du 21 août au 6 septembre 2020, ainsi que du 27 septembre au 5 octobre 2020 ; d'autres certificats ont été établis, cf. ci-dessous). L'appelant soutient qu'il était absent de son travail « en raison d'une incapacité de travail totale, consécutive à un burnout provoqué pour l'essentiel par un épuisement professionnel ». La pièce à laquelle il se réfère est en fait le certificat établi le 21 août 2020 par la Dre B. \_\_\_\_\_, spécialiste en médecine interne générale FMH, qui fait état d'un arrêt de travail dès cette date et jusqu'au 6 septembre 2020, en raison de « [m]aladie », sans autre

précision. Aucune autre pièce du dossier ■ et en particulier pas les autres certificats produits, soit notamment des certificats d'incapacité de travail établis les 24 septembre et 19 octobre 2020 par le Dr C. \_\_\_\_\_, psychiatre FMH ■ ne fournit de preuve des motifs concrets de l'arrêt de travail. Lors de son entretien du 15 octobre 2020, il a été demandé à l'appelant s'il pensait que son absence était en lien avec son activité professionnelle et il avait répondu : « Oui, il y a un aspect professionnel, mais également personnel et social », évoquant, pour l'aspect professionnel, le fait qu'il se sentait surchargé. En fonction de ce qui précède, on ne peut pas retenir que l'incapacité de travail aurait été causée par un « burnout provoqué pour l'essentiel par un épuisement professionnel », comme l'appelant l'allègue, mais seulement qu'il était absent du travail, pour cause de maladie, depuis le 21 août 2020.

f) Des instructions de l'hôpital publiées le 18 septembre 2020 à l'intention de ses collaborateurs indiquaient, sous le titre « Dans l'attente des résultats [d'un test], que dois-je faire ? » : « Vous vous retrouverez en isolement pour maximum 72H (en attente du résultat). Il est de votre devoir d'avertir votre supérieur hiérarchique, les RH ( ) et/ou la médecine du travail ».

g) Par courriel du 24 septembre 2020, X. \_\_\_\_\_ a indiqué à la Dre A. \_\_\_\_\_ que son arrêt maladie était prolongé jusqu'au 5 octobre 2020 et que son psychiatre suggérait une reprise progressive à 20 % ; il proposait une discussion par téléphone pour discuter des modalités de son retour. La Dre A. \_\_\_\_\_ lui a répondu, par courriel du même jour, qu'elle serait absente jusqu'au 12 octobre 2020 et que le sujet pourrait être repris le 15 octobre 2020, à 16h00, lors d'un entretien auquel participerait aussi D. \_\_\_\_\_, du service des ressources humaines de l'hôpital. Suite à une relance du 13 octobre 2020, X. \_\_\_\_\_ a confirmé le même jour qu'il se rendrait à l'entretien fixé le 15 du même mois.

h) Depuis le 1er octobre 2020, les directives internes de l'hôpital, en rapport avec la pandémie, prévoient ceci : « Mise en isolement : En cas de test de dépistage faisant suite à des symptômes suspects, les collaborateurs/trices ne viennent pas travailler dans l'attente du résultat (et font du télétravail si cela est possible), et ce pour une durée maximale de 72 heures. Chacun a le devoir d'informer le service de médecine du travail [ ]). Dans des situations exceptionnelles (collaborateurs/trices asymptomatiques), et en accord avec la médecine du travail et le service d'infectiologie, il est possible de surseoir à la mise en isolement, et de poursuivre son activité, tout en maintenant les règles d'hygiène renforcées de la période de pandémie ». Ces directives étaient à disposition de l'ensemble des collaborateurs, sur le site intranet de l'institution, accessible par VPN, ainsi que sur l'application « Connect ».

i) Le 15 octobre 2020, à 09h20, X. \_\_\_\_\_ s'est soumis à un test Covid-19 à l'unité de tri [\*\*\*], selon lui « [d]ans la mesure où il souffrait d'asthénie et en présentait quelques symptômes légers, non spécifiques » (« asthénie » est à peu près synonyme de « fatigue »).

j) Une fois le test effectué, il s'est vu remettre sur place, de la part du médecin cantonal, une « Attestation pour isolement de 72 h en attente d'un résultat de dépistage Covid-19 », qui mentionnait qu'il était mis « en isolement à son domicile le 15.10.2020 09:20 pour une durée de 72 heures ».

k) Le même 15 octobre 2020, à 16h00, X. \_\_\_\_\_ s'est cependant rendu dans les locaux de l'hôpital, site de Z. \_\_\_\_\_, à l'entretien qui avait été fixé. Il a attendu le début de

l'entretien devant la salle d'attente des patients du service [aaa] soit un espace situé entre cette salle d'attente, le secrétariat et le premier étage où ont lieu les traitements, où la Dre A. \_\_\_\_\_ est venue le chercher.

l) L'entretien a eu lieu, avec la Dre A. \_\_\_\_\_ et D. \_\_\_\_\_ ; X. \_\_\_\_\_ n'a pas avisé les intéressées du fait qu'il présentait des symptômes d'infection au Covid-19, ni qu'il avait effectué un test le matin même, ni de l'attestation pour isolement qui lui avait été délivrée (non contesté) ; chacune des personnes présentes portait un masque chirurgical au cours de l'entretien, mais X. \_\_\_\_\_ et D. \_\_\_\_\_ ont brièvement abaissé le leur au moment des présentations ; une distance inférieure à un mètre séparait les participants à la discussion (cf. témoins A. \_\_\_\_\_ et D. \_\_\_\_\_) ; l'entretien a duré environ une heure et la situation de X. \_\_\_\_\_ a été discutée.

m) Le 16 octobre 2020, X. \_\_\_\_\_ a reçu du médecin cantonal une « Attestation pour cas confirmé », indiquant que le test qu'il avait effectué avait donné un résultat positif, enregistré le même jour à 09h34 ; l'attestation disait que l'intéressé avait été mis « en isolement à domicile dès le 13.10.2020 (sic ; les parties admettent qu'il s'agissait d'une erreur et que c'est la date du 15.10.2020 qui aurait dû être mentionnée ; on aurait aussi pu imaginer que la date du 13.10.2020 correspondait à celle d'apparition des symptômes, selon des déclarations de l'intéressé au moment du test) pour une durée d'au moins 10 jours ». Le médecin cantonal a en outre remis à l'intéressé une décision de mise à l'isolement pendant au moins dix jours dès le début des symptômes, qui débutait « de suite et prendra[it] fin au plus tôt le 23.10.2020 à minuit ».

n) Par courriel envoyé le vendredi 16 octobre 2020, à 20h22, X. \_\_\_\_\_ a informé la Dre A. \_\_\_\_\_ qu'il avait été « testé positif pour covid 19 » et qu'il l'appellerait le lundi suivant ; il joignait l'attestation qui lui avait été remise.

o) En consultant sa messagerie électronique le lundi matin 19 octobre 2020, à son retour au travail, la Dre A. \_\_\_\_\_ a pris connaissance du message de X. \_\_\_\_\_ et a ainsi appris que celui-ci avait fait l'objet d'un test le 15 octobre 2020, test qui s'était révélé positif le lendemain ; elle en a été choquée et s'est immédiatement soumise à un test et est restée dans son bureau, sans contact avec les patients, dans l'attente du résultat ; elle a régulièrement pris sa température ; encore le 19 octobre 2020, elle a reçu un résultat négatif.

p) Le matin du 19 octobre 2020, la Dre A. \_\_\_\_\_ a avisé D. \_\_\_\_\_ de la situation ; D. \_\_\_\_\_ s'est adressée à son supérieur hiérarchique E. \_\_\_\_\_, directeur des ressources humaines, qui l'a invitée à consulter la médecin du travail, ce qu'elle a fait ; elle a appelé son mari, qui se soumettait à un test chaque lundi matin, et il lui a dit que son test était négatif ; d'entente avec la médecin du travail, elle a maintenu, dans la journée, des entretiens qui avaient été fixés avec quelques personnes, en observant les mesures sanitaires usuelles et en maintenant, en plus, une distance de six mètres avec les personnes en question.

C.a) Le 20 octobre 2020, l'hôpital, sous la signature du directeur médical F. \_\_\_\_\_ et du directeur des ressources humaines E. \_\_\_\_\_, a adressé à X. \_\_\_\_\_ un courrier recommandé dans lequel il l'informait de sa suspension avec effet immédiat. Il rappelait que l'intéressé s'était présenté à l'entretien du 15 octobre 2020 alors qu'il était en isolement à domicile et qu'il n'en avait pas informé les personnes présentes, « malgré le risque sérieux [qu'il leur faisait] prendre pour leur santé » ; à cette occasion, il s'était présenté dans le service [aaa], où des patients étaient présents, alors qu'il savait que les

personnes atteintes d'un cancer appartenaient fondamentalement toutes au groupe à risque face à la Covid-19 ; il avait donc « violé les mesures d'isolement et mis sciemment en danger la sécurité sanitaire » de l'établissement, prenant des risques inadmissibles, ceci alors qu'en tant que chef de clinique adjoint, il connaissait « la situation sanitaire et la nécessité de rompre la chaîne de transmission » ; les manquements de l'intéressé avaient mis en péril la confiance placée en lui et la poursuite des rapports de travail ne pouvait « à ce stade être raisonnablement envisagée » ; il n'était ainsi pas exclu qu'une résiliation immédiate du contrat de travail, pour justes motifs, soit prononcée ; un délai de cinq jours était fixé à l'intéressé pour se déterminer par écrit à ce sujet ■ un entretien n'était pas possible, X. \_\_\_\_\_ ayant été testé positif ■, avant qu'une décision définitive soit prise.

b) X. \_\_\_\_\_ s'est déterminé, par écrit, le 27 octobre 2020. Il admettait que sa mise à l'isolement avait commencé le 15 octobre 2020, à 09h20, « ce qui à vrai dire lui avait échappé ». L'attestation qui lui avait été remise à l'issue du test avait « échappé à son attention », en raison de problèmes de concentration liés à son état de santé, mais cela ne changeait rien, car quand il avait passé un test en avril 2020, on lui avait rappelé la circulaire du même mois, qui recommandait aux personnes en attente du résultat d'un test de travailler si les symptômes étaient légers ; il allait bien quand il s'était présenté à l'entretien, le 15 octobre 2020. À cette occasion, il avait respecté les gestes barrières, de sorte que personne n'avait été mis en danger. Ensuite, le 16 octobre 2020, il avait transmis le résultat du test, ce qui démontrait sa bonne foi.

c) Par lettre du 4 novembre 2020, l'hôpital a résilié avec effet immédiat le contrat qui le liait à X. \_\_\_\_\_, les droits d'accès de l'intéressé aux locaux étant immédiatement supprimés. L'hôpital relevait notamment que, compte tenu de la situation sanitaire qui durait depuis des mois, des multiples informations parues dans les médias et de la qualité de médecin de l'intéressé, il était inconcevable que la mesure d'isolement à domicile ■ dont la signification faisait partie des connaissances de base de la population ■ lui ait échappé. Dans le cas particulier, aucun motif n'aurait justifié qu'il soit autorisé à exercer ses activités après avoir subi le test. X. \_\_\_\_\_ n'avait pas respecté les gestes barrières : il attendait le rendez-vous dans la salle d'attente des patients [aaa] (dont le système immunitaire était déjà lourdement affecté), soit dans un « espace de confluence entre salle d'attente, secrétariat et premier étage où se déroulent les traitements » ; c'était là qu'il avait été accueilli par la Dre A. \_\_\_\_\_ ; à l'entretien, il avait retiré momentanément son masque pour se présenter et la distance entre les participants était de moins d'un mètre. En connaissance de cause, l'employeur aurait repoussé l'entretien ou proposé une discussion par Skype. Rien de ce que le X. \_\_\_\_\_ aurait dû faire n'avait été fait. Le comportement de l'intéressé était inadmissible.

d) Le 10 novembre 2020, X. \_\_\_\_\_ a écrit à son employeur qu'il contesterait son licenciement. Selon lui, on ne pouvait pas lui reprocher de s'être comporté le 15 octobre 2020 comme il l'avait fait le 24 avril 2020, lorsqu'il avait informé sa cheffe du fait qu'il avait passé un test Covid.

D.a) Après avoir obtenu une autorisation de procéder, délivrée le 19 janvier 2021, X. \_\_\_\_\_ a déposé devant le Tribunal civil, le 16 mars 2021, une demande contre l'employeur, dans laquelle il concluait à la condamnation de ce dernier à lui verser une indemnité de 25'000 francs, plus intérêts à 5 % dès le 27 novembre 2020, sous suite de dépens (action partielle, ne portant que sur une indemnité pour licenciement immédiat injustifié et pas sur des prétentions en paiement du salaire). Il rappelait la chronologie des

faits et contestait que des justes motifs aient permis la résiliation de son contrat. Selon lui, en raison de son absence pour cause de maladie depuis le 21 août 2020, il n'avait pas eu connaissance de directives qui auraient été adoptées après le 9 avril 2020 ; il ne disposait pas d'un accès VPN à ces directives ; même s'il en avait eu un, on ne pouvait pas exiger de lui qu'il suive les circulaires et directives au personnel pendant son arrêt maladie. Au surplus, le chef du service [bbb], le Dr G. \_\_\_\_\_, avait, sauf erreur en novembre 2020, continué à travailler alors qu'il était en attente du résultat d'un test de dépistage et appris à son lieu de travail que le résultat du test était positif. Le demandeur demandait l'audition du Dr G. \_\_\_\_\_, de la Dre A. \_\_\_\_\_, de D. \_\_\_\_\_ et du Dr C. \_\_\_\_\_, ainsi que l'interrogatoire de E. \_\_\_\_\_ ; il requérait notamment la production du dossier personnel du Dr G. \_\_\_\_\_.

b) Dans sa réponse du 28 mai 2021, l'hôpital a conclu au rejet de la demande, sous suite de frais et dépens. Il alléguait, en substance, les faits dont il avait déjà fait état dans ses courriers au demandeur des 20 octobre et 4 novembre 2020. Selon lui, X. \_\_\_\_\_ ne pouvait pas, de bonne foi, soutenir qu'il ignorait les conséquences de la réalisation d'un test de dépistage Covid-19 : les mesures à adopter étaient de notoriété publique et le demandeur était lui-même un professionnel de la santé. Même si les directives internes avaient évolué au fil du temps, le fait qu'il fallait signaler la situation au supérieur hiérarchique n'avait pas changé entre avril et octobre 2020. Au 15 octobre 2020, le demandeur se trouvait en incapacité de travail et sa situation n'était donc pas comparable à celle d'un collaborateur dont la présence était nécessaire au bon fonctionnement du système sanitaire. L'entretien auquel il s'était rendu n'était pas urgent. Lorsque la Dre A. \_\_\_\_\_ avait été informée du test positif du demandeur, elle avait immédiatement réalisé un test de dépistage ; D. \_\_\_\_\_ avait contacté la médecin du travail, qui, après évaluation de la situation, l'avait autorisée à poursuivre son activité, sous réserve du respect de mesures de sécurité renforcées. Le Dr G. \_\_\_\_\_ s'était trouvé en quarantaine du 9 au 21 décembre 2021 (en fait : 2020). Le défendeur demandait l'audition de la Dre A. \_\_\_\_\_ et de D. \_\_\_\_\_. Il s'opposait à la production du dossier du Dr G. \_\_\_\_\_, les pièces qu'il contenait relevant de la sphère privée et étant protégées par les principes applicables à la protection des données.

c) Le 14 juin 2021, le demandeur a déposé des explications sur les faits de la réponse.

E.a) À l'audience du Tribunal civil du 18 août 2021, les parties ont renoncé aux premières plaidoiries et se sont référées aux mémoires déjà déposés.

b) Entendue en qualité de témoin, la Dre A. \_\_\_\_\_ a notamment évoqué les circonstances du test réalisé par le demandeur en avril 2020, ainsi que celles de l'entretien du 15 octobre 2020 (déjà rappelées plus haut). Elle a expliqué que les directives internes n'étaient naturellement pas les mêmes en octobre 2020 qu'en avril de la même année. Chacun avait vécu l'évolution des connaissances relatives au virus ; la réactivité et les mesures à prendre n'avaient pas cessé d'évoluer. Au sujet du Dr G. \_\_\_\_\_, la Dre A. \_\_\_\_\_ a indiqué que celui-ci lui avait certifié qu'il s'était mis en isolement après son test et qu'il n'avait pas attendu le résultat sur son lieu de travail, comme le demandeur l'avait insinué. Le service [aaa] était une « zone non covid », séparée du reste de l'hôpital, ce qui était une nécessité capitale car, en raison de leur pathologie, les patients présentaient un risque de mortalité de 40 à 80 % s'ils venaient à être infectés par le virus.

c) Également entendue en qualité de témoin, D. \_\_\_\_\_ a notamment relaté les événements du lundi 19 octobre 2020 (déjà rappelés plus haut). Elle ne pouvait pas dire quelles directives étaient en vigueur en octobre 2020 : « les choses ont tellement changé ». Quand le demandeur, dans un courrier, avait évoqué la situation du Dr G. \_\_\_\_\_, elle avait vérifié dans le système informatique de gestion du temps de travail et constaté que ce médecin avait été mis en quarantaine ; la Dre A. \_\_\_\_\_ lui avait confirmé qu'il n'était pas à son poste de travail. Elle-même n'aurait jamais participé à l'entretien du 15 octobre 2020 avec X. \_\_\_\_\_ si celui-ci avait dit qu'il présentait des symptômes et qu'il s'était soumis à un test.

d) E. \_\_\_\_\_ a été interrogé ; il a notamment déclaré que D. \_\_\_\_\_ avait agi dans le respect des consignes et avec discernement, en particulier en se renseignant à diverses sources.

e) Le demandeur a renoncé à l'audition du Dr C. \_\_\_\_\_. Le défendeur s'est opposé à l'audition du Dr G. \_\_\_\_\_. Un délai a été fixé au demandeur pour se déterminer sur la suite de la procédure.

F.a) Le 7 septembre 2021, le demandeur a écrit au Tribunal civil qu'il maintenait sa demande d'audition du Dr G. \_\_\_\_\_ ; selon lui, il s'agissait de démontrer que deux situations présentant certaines similitudes avaient été traitées de manière différente par le défendeur, ceci sans justification.

b) Par courrier aux parties du 5 octobre 2021, le juge civil a renoncé à ordonner l'audition du Dr G. \_\_\_\_\_ ; il rappelait que le principe d'égalité de traitement était d'application limitée en droit du travail et que, de toute manière, ce principe ne paraissait pas susceptible de modifier les droits et obligations des parties en matière de résiliation pour justes motifs.

c) Le 11 octobre 2021, le demandeur a fait part au juge de son désaccord avec cette décision. Le 19 du même mois, le défendeur a confirmé qu'il s'opposait à l'audition, la situation du Dr G. \_\_\_\_\_ n'étant, selon lui, pas de nature à influencer sur le sort de la cause. Le Tribunal civil a maintenu sa décision, ce qu'il a communiqué aux parties le 20 octobre 2021.

d) Les parties ont déposé des plaidoiries écrites, le 26 novembre 2021 pour le défendeur et le 21 janvier 2022 pour le demandeur. Le demandeur a fait usage de son droit de réplique inconditionnel, par courrier du 4 février 2022.

G. Par jugement du 15 août 2022, le Tribunal civil a rejeté la demande, statué sans frais et condamné le demandeur à verser au défendeur une indemnité de 1'500 francs, au titre de l'article 95 al. 3 let. c CPC. Les considérants seront repris plus loin, dans la mesure utile.

H.a) Le 15 septembre 2022, X. \_\_\_\_\_ appelle du jugement susmentionné. Il conclut à son annulation, principalement à la condamnation de l'hôpital à lui verser une indemnité de 25'000 francs, plus intérêts à 5 % dès le 27 novembre 2020, subsidiairement au renvoi de la cause au premier juge pour nouvelle décision, sous suite de dépens.

b) Dans sa réponse du 21 octobre 2022, l'intimée conclut au rejet de l'appel et à ce qu'il soit dit que la résiliation était justifiée, avec suite de frais et dépens. Elle dépose une pièce, soit le Guide pratique des carrières médicales, édité par le CHUV en 2017.

c) Le 27 octobre 2022, le juge instructeur a indiqué aux parties qu'un second échange d'écritures ne lui paraissait pas nécessaire et qu'il serait statué ultérieurement, sur pièces

et sans débats, sous réserve du sort des pièces produites en appel et du droit de réplique inconditionnel à exercer dans les vingt jours, le cas échéant.

d) L'appelant a déposé une brève réplique spontanée, le 7 novembre 2022, dans laquelle il confirme ses conclusions.

## C O N S I D E R A N T

1. Interjeté dans les formes et délai légaux, dans une affaire patrimoniale pour laquelle la valeur litigieuse est de 25'000 francs (art. 308 al. 2 CPC), l'appel est recevable (art. 311 ss CPC).

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance. Le large pouvoir d'examen en fait et en droit ainsi défini s'applique même si la décision attaquée est de nature provisionnelle (cf. notamment Jeandin, in : CR CPC, 2<sup>e</sup>éd., n. 5 Intro art. 308-334).

3.a) L'appelant reproche au Tribunal civil d'avoir violé son droit d'être entendu, en ce sens que le premier juge a retenu que l'appelant exerçait une fonction à responsabilités, ceci en se référant à la définition des chefs de clinique donnée par le Guide pratique des carrières médicales, édité en 2017 par le CHUV, alors que ce guide ne figurait pas au dossier et n'entrait pas dans la catégorie des faits notoires dont il est question à l'article 151 CPC. L'appelant a donc été privé de la possibilité de s'exprimer sur un élément considéré comme pertinent par le Tribunal civil et l'annulation du jugement se justifie pour ce motif.

b) L'intimé a déposé le guide en question, avec sa réponse. Dans sa réplique, l'appelant soutient que la pièce doit être écartée du dossier, puisqu'elle aurait pu être invoquée en première instance et ne constitue pas un fait notoire.

c) Selon l'article 317 al. 1 CPC, les allégués et moyens de preuve nouveaux ne sont admissibles en appel que si, cumulativement, ils ne pouvaient être produits en première instance, avec toute la diligence requise, et s'ils sont produits sans retard dès leur connaissance ou leur disponibilité.

Le procès est ici régi par la maxime inquisitoire simple ou sociale, selon laquelle, notamment, le tribunal établit les faits d'office (art. 247 al. 2 let. b ch. 1 CPC). Cependant, en instance d'appel, quand la maxime inquisitoire simple s'applique, les allégués de fait et les offres de preuves nouveaux sont irrecevables, sous réserve de l'exception prévue par l'article 317 al. 1 CPC, et il s'ensuit que la cour cantonale peut refuser de prendre en considération un fait ou un moyen de preuve nouveau si le juge de première instance a pu l'ignorer sans méconnaître la maxime inquisitoire simple (ATF 141 III 569 cons. 2.2.3).

d) D'après l'article 151 CPC, les faits notoires ou notoirement connus du tribunal et les règles d'expérience généralement reconnues ne doivent pas être prouvés.

Les faits notoires sont ceux dont l'existence est certaine au point d'emporter la conviction du juge, qu'il s'agisse de faits connus de manière générale du public ou seulement du juge ; pour être notoire, un renseignement ne doit pas être constamment présent à l'esprit et il suffit qu'il puisse être contrôlé par des publications accessibles à chacun (ATF 135 III

88cons. 4.1). La jurisprudence a considéré comme des faits notoires, par exemple, le taux de conversion des monnaies, en l'occurrence entre l'euro et le franc suisse (qui peut notamment être contrôlé par chacun sur internet), les taux d'intérêts des obligations de la Confédération (idem), les inscriptions au registre du commerce (qui sont publiées, conformément à la loi), la crise dans les métiers de la construction au début des années 1990, le Règlement de l'association suisse de natation sur les exigences quant aux installations de compétition et la réglementation de la Fédération internationale de natation (qui sont accessibles à chacun et remplissent une fonction de concrétisation pour les devoirs des exploitants de piscines), un salaire horaire dont la quotité figure sur le site internet d'une université, les statistiques des coûts du système de santé par âge et par sexe et celles sur les structures de salaires (publiées par l'Office fédéral de la statistique et librement accessibles), la durée du temps de travail hebdomadaire dans les entreprises (donnée officielle facilement accessible à chacun) et le fait que la nature du sol a une influence sur la qualité de l'eau de source ; n'ont par contre pas été considérés comme notoires le taux Libor, le fait que l'essence coûterait au moins 70 centimes par kilomètre, les faits publiés dans la presse et, en principe, les innombrables publications sur internet (sur ces exemples, cf. Bohnet, CPC annoté, n. 2 à 13 ad art. 151 ; un auteur relève que la jurisprudence fédérale sur la notoriété ou non de ce qui est publié sur internet « n'est pas franchement limpide »: Schweizer, in : CR CPC, 2e éd., n. 5 ad art. 151).

e) Il est vrai que le Guide pratique des carrières médicales, édité en 2017 par le CHUV, ne figurait pas au dossier de première instance et que le Tribunal civil en a tiré argument pour fonder sa décision. Un tel document se trouve à la limite entre les faits notoires et ceux qui ne le sont pas, dans la mesure où il est très facilement accessible sur internet (par une recherche Google, « guide carrières médicales », qui le donne comme premier résultat) et où il remplit, d'une certaine manière, une fonction de concrétisation. S'il n'était pas considéré comme notoire, sa production en appel ne serait pas admissible, sauf à considérer ce qui n'est pas exclu que le Tribunal civil aurait dû, dans le cadre de la maxime inquisitoire, demander sa production avant de s'y référer, le dépôt de la pièce en appel venant pallier cette omission. Il n'est cependant pas nécessaire d'examiner la question plus avant, car, comme on le verra plus loin, la pièce n'est pas de nature à influencer sur le sort de la cause.

4.a) L'appelant voit aussi une violation de son droit d'être entendu dans le fait que des moyens de preuve qu'il proposait n'ont pas été admis. Il expose qu'il s'était plaint d'une inégalité de traitement de la part de l'intimé, en comparant sa situation avec celle du Dr G. \_\_\_\_\_, qui travaillait comme lui dans le service [aaa], mais à W. \_\_\_\_\_. Le premier juge a refusé d'administrer les preuves d'audition du Dr G. \_\_\_\_\_ et production du dossier personnel de celui-ci qui auraient permis de démontrer que ce médecin, après avoir subi un test de dépistage Covid-19, s'était rendu sur son lieu de travail, où il avait appris que le test était positif ; le Dr G. \_\_\_\_\_ n'avait pas été licencié, ni même apparemment sanctionné d'une autre manière. L'appelant admet qu'en droit du travail, le principe d'égalité de traitement n'a qu'une application limitée, mais soutient qu'on peut s'y référer pour l'examen du bien-fondé d'un licenciement pour justes motifs ; l'intimé n'est d'ailleurs pas un employeur comme un autre, puisqu'il s'agit d'un établissement cantonal de droit public. Les preuves proposées étaient de nature à influencer sur la décision à prendre. Le Tribunal civil a traité le cas du Dr G. \_\_\_\_\_ à partir d'hypothèses, ce qui n'aurait pas été nécessaire si les preuves demandées avaient été

administrées.

b) La question se pose de savoir si le principe de l'égalité de traitement régit l'exercice des droits de l'employeur, notamment si un travailleur licencié à raison d'un manquement déterminé peut se prévaloir d'une inégalité de traitement au motif que d'autres collaborateurs ayant commis des agissements similaires n'auraient pas été licenciés. Des auteurs reconnus répondent de la manière suivante à cette question : « En matière de licenciement, les restrictions à la liberté de l'employeur font l'objet d'une réglementation expresse aux art. 336 ss CO. [ ] Par ailleurs, dans le système général du droit privé, l'exercice de tous droits est limité par l'interdiction de l'abus manifeste (art. 2 al. 2 CC). Au regard de ces règles, nous estimons qu'il ne demeure guère de place pour la consécration d'un principe autonome d'égalité de traitement. Celle-ci ne pourrait se justifier qu'en présence d'une lacune de la loi. Étant donné que le législateur a expressément réglé la question des limites à l'exercice des droits subjectifs, une telle lacune ne saurait être admise. Dans ce sens, une décision saint-galloise a rejeté les prétentions d'un travailleur licencié avec effet immédiat invoquant une violation du principe de l'égalité de traitement au motif que deux collègues également fautifs n'avaient pas été licenciés. De même, selon une décision lucernoise, le travailleur recherché en raison de la violation d'une clause d'interdiction de concurrence ne peut se prévaloir d'une violation du principe de l'égalité de traitement en arguant du fait que l'employeur tolérerait par hypothèse des activités concurrentes similaires de la part d'autres employés » (Wylter/Heinzer, Droit du travail, 4<sup>e</sup> éd., p. 474-475, avec des références, notamment aux décisions cantonales citées). D'autres auteurs exposent que personne ne peut contester un licenciement pour le motif que des collègues auraient pu conserver leur emploi, mais ils considèrent que si des motifs de licenciement semblables existent pour plusieurs travailleurs, une distinction partielle ou sans pertinence (« unsachlich ») entre eux peut amener à qualifier d'injustifié le licenciement immédiat de l'un d'entre eux ; ces auteurs observent toutefois que le travailleur licencié ne pourra que difficilement prouver que des motifs de distinguer les situations faisaient défaut (Rehbinder/Stöckli, Berner Kommentar, n. 15 in fine ad art. 337) ; on peut en déduire que ces auteurs réservent en substance l'abus du droit de licencier, ce qui va dans le même sens que l'avis exprimé par les premiers auteurs cités.

La Cour de céans ne voit pas de motif de s'écarter de l'avis de ces auteurs et de la jurisprudence cantonale à laquelle les premiers se réfèrent. Elle retiendra qu'en règle générale, le principe d'égalité de traitement ne peut pas s'opposer à ce qu'un employeur, en cas de fautes graves commises par deux ou plusieurs travailleurs, décide de licencier avec effet immédiat l'un d'entre eux et pas l'autre ou les autres. Un abus manifeste, au sens de l'article 2 al. 2 CC, que le travailleur licencié devrait établir, pourrait cependant être retenu quand l'employeur a licencié l'un des fautifs et pas un autre qui se trouvait dans une situation absolument comparable, soit en l'absence manifeste de tout motif susceptible de justifier une distinction entre leurs situations (comme, par exemple, des différences liées à l'âge, à l'ancienneté, aux fonctions exercées ou au comportement antérieur des travailleurs concernés, ainsi que toutes circonstances personnelles, sociales ou économiques pouvant l'amener à renoncer à un licenciement immédiat, alors même que les conditions en seraient réunies) et donc de manière purement arbitraire. Pour le cas particulier, le fait que l'intimé soit un établissement cantonal de droit public ne peut rien changer à celui que ses relations avec l'appelant étaient et sont régies par le droit privé ■

avec les règles rappelées ci-dessus ■ et pas par le droit public.

c) Il est sans pertinence pour le cas d'espèce que le Dr G. \_\_\_\_\_ ait ou n'ait pas adopté un certain comportement après s'être soumis à un test de dépistage Covid-19 et n'ait pas été sanctionné (dans l'hypothèse, non vérifiée, où il aurait dû l'être). Comme on peut le comprendre des propres allégués de l'appelant, le Dr G. \_\_\_\_\_ était censé travailler le jour de son test, qui plus est dans une fonction élevée, soit celle de chef du service [bbb] ; cela pouvait éventuellement justifier de surseoir à la mise en isolement immédiate, en accord avec la médecine du travail et le service d'infectiologie, avec des règles d'hygiène renforcées, au sens des directives en vigueur dès le 1er octobre 2020 ; cela pouvait aussi ■ et surtout, dans le présent contexte ■ amener les responsables de l'intimé à appréhender une faute éventuelle de la part du médecin à la lumière du fait que l'intéressé, s'il ne s'était pas suffisamment isolé, l'avait fait pour accomplir sa tâche, en travaillant comme l'appelant l'a lui-même indiqué. Cette situation se distingue fondamentalement de celle de l'appelant qui, le 15 octobre 2020, se rendait simplement à un entretien destiné à évaluer sa situation et les conditions de son retour au travail, après une incapacité qui avait débuté presque deux mois plus tôt, entretien qui n'avait aucun caractère urgent et aurait, le cas échéant, pu se dérouler par visioconférence ; il s'agissait d'une situation dont on ne voit pas comment elle aurait pu justifier une exception à l'isolement, au sens des directives en vigueur. De toute manière, il résulte des déclarations de la Dre A. \_\_\_\_\_, de D. \_\_\_\_\_ et de E. \_\_\_\_\_ qu'aucun d'entre eux n'a eu connaissance de faits qui l'aurait amené à penser que le Dr G. \_\_\_\_\_ aurait violé les règles en vigueur ; en particulier, la Dre A. \_\_\_\_\_ a expliqué que le Dr G. \_\_\_\_\_ lui avait certifié qu'il s'était mis en isolement après le test et qu'il n'avait donc pas attendu le résultat de ce test sur son lieu de travail ; en fonction des connaissances des intéressés, rien n'aurait donc justifié une sanction. Dans ces conditions, pour l'intimé, le cas du Dr G. \_\_\_\_\_ se distinguait clairement de celui de l'appelant, quant aux motifs pour lesquels certaines règles n'avaient (pour l'appelant) ou n'auraient (pour le Dr G. \_\_\_\_\_) pas été respectées, à la possibilité d'une exception au principe de l'isolement et, de toute manière, quant aux faits qui étaient connus.

d) En conséquence, les preuves que l'appelant proposait n'étaient et ne sont pas susceptibles d'influer sur le sort de la cause. C'est donc à bon droit que le premier juge les a écartées et le droit de l'appelant d'être entendu n'a pas été violé.

5.a) Dans son mémoire d'appel, l'appelant soutient, de manière générale, que le témoignage de la Dre A. \_\_\_\_\_ « aurait dû être apprécié avec une certaine réserve, puisqu'incontestablement, c'est elle qui est à l'origine de la décision qui a été prise de licencier avec effet immédiat le recourant. Cela apparaît d'autant plus devoir être le cas que cette dernière a apparemment une mémoire sélective [en particulier parce qu'elle a dit ne pas se souvenir de certaines circonstances en rapport avec les événements du 24 avril 2020, soit que l'appelant était allé travailler ce jour-là, à la demande de la Dre A. \_\_\_\_\_, après s'être soumis à un test de dépistage] ».

b) L'intimé conteste que la Dre A. \_\_\_\_\_ ait été à l'origine du licenciement, même si, conformément à ses obligations, il appartenait à l'intéressée d'informer sa hiérarchie, soit la direction médicale, ainsi que la direction des ressources humaines, des faits qui étaient survenus ; il rappelle que la lettre de congé immédiat a été signée par le directeur médical et le directeur des ressources humaines, la décision de licencier ayant été prise après un examen des faits par les services de ces deux directeurs, sans que la Dre A. \_\_\_\_\_ puisse

intervenir dans le processus.

c) La Cour de céans ne voit pas de motif de mettre en doute les déclarations faites par la Dre A. \_\_\_\_\_ lors de son audition en qualité de témoin. Il n'y a rien d'étonnant à ce que celle-ci n'ait pas conservé le souvenir de tous les détails de la discussion qu'elle a eue avec l'appelant le 24 avril 2020, dans la mesure notamment où cette discussion remontait à plus d'une année lorsqu'elle a été entendue, le 18 août 2021, et où, à l'époque, le fait de se soumettre à un test n'entraînait pas de mesure d'isolement ; le fait que l'appelant soit allé travailler après avoir subi le test alors qu'il n'avait même pas de symptômes ne sortait donc pas de l'ordinaire ; au demeurant, l'appelant ne conteste pas les autres explications données par la Dre A. \_\_\_\_\_ au sujet de la discussion du 24 avril 2020, en particulier qu'il lui avait alors dit qu'il s'était fait tester en vue d'un voyage qu'il allait faire à l'étranger pour voir sa famille, ce qui renforce la crédibilité du témoin. Par ailleurs, s'il est évident que la Dre A. \_\_\_\_\_ a signalé les faits des 15 et 16 octobre 2020 à sa hiérarchie, comme c'était son devoir, aucun élément ne permet d'envisager qu'elle aurait ensuite été associée au processus engagé par la direction médicale et celle des ressources humaines, processus qui a abouti au licenciement de l'appelant. Enfin, examinées globalement, les déclarations faites par la Dre A. \_\_\_\_\_ ne fournissent aucun indice allant dans le sens d'un travestissement des faits ou de l'omission délibérée de rapporter des faits dont elle aurait eu connaissance et dont elle aurait gardé le souvenir ; l'appelant ne donne aucun autre exemple que celui mentionné plus haut d'une déclaration de l'intéressée qui, selon lui, ne serait pas exacte ; il s'appuie même sur les propos tenus par la Dre A. \_\_\_\_\_ pour en tirer divers arguments. L'appelant avait d'ailleurs lui-même demandé l'audition de la Dre A. \_\_\_\_\_, ce qu'il n'aurait vraisemblablement pas fait s'il avait eu des raisons de penser que son témoignage ne serait pas sincère, par exemple en raison de relations difficiles avec l'intéressée. Pour l'établissement des faits, on pouvait (cf. plus haut) et pourra (cf. ci-après) se référer aux déclarations du témoin A. \_\_\_\_\_.

6. L'appelant conteste l'existence de justes motifs de licenciement.

6.1.a) L'article 337 CO autorise l'employeur à résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2).

b) Selon la jurisprudence (arrêt du TF du 21.09.2021 [4A\_379/2021] cons. 4.1, avec des références), la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure. Par manquement du travailleur, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure. Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée ; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat. Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement.

Les conditions justifiant une résiliation ne se déterminent pas de façon abstraite ou générale, mais dépendent concrètement de la position, de la fonction et des responsabilités de l'intéressé, de la nature et de la durée des rapports de travail, ainsi que du genre et de

l'importance des griefs en cause (arrêt du TF du 09.03.2021 [4A\_5/2021] cons. 3.2).

De manière générale, le comportement des cadres est apprécié avec davantage de rigueur, car leur fonction au sein de l'entreprise leur confère un crédit particulier et une responsabilité accrue (Wylter/Heinzer, op. cit., p. 716). En d'autres termes, le comportement des travailleurs exerçant une fonction à responsabilité doit être apprécié avec une rigueur accrue (Donatiello, in : CR CO I, 3e éd., n. 26 ad art. 337), respectivement une violation de son devoir de fidélité accru par un cadre pèsera plus lourd que l'incartade d'un salarié de base (Gloor, op. cit., n. 25 ad art. 337). L'importance du salaire est aussi un facteur d'appréciation de la rigueur avec laquelle le travailleur doit accomplir ses devoirs de loyauté et de diligence (Wylter/Heinzer, op. cit., p. 717).

Le non-respect d'instructions patronales claires et importantes justifie un licenciement immédiat, pour autant que l'ordre soit licite et ne sorte pas, sans nécessité impérieuse, du cadre contractuel ; il en va notamment ainsi pour des consignes de sécurité (Gloor, in : Commentaire du contrat de travail, n. 31 ad art. 337).

Il n'est pas nécessaire que l'employeur ait subi un préjudice effectif, de sorte que l'importance de la violation des devoirs du travailleur et instructions données par l'employeur, ainsi que le risque d'atteinte aux intérêts de l'employeur peuvent suffire pour qu'un licenciement immédiat soit justifié (Wylter/Heinzer, op. cit., p. 715, avec des références).

6.2.a) L'appelant ne critique pas, en soi, le constat du Tribunal civil, selon lequel il occupait une fonction à responsabilité. C'est d'ailleurs l'évidence, dans la mesure où tout médecin hospitalier occupe par définition un poste entraînant d'assez lourdes responsabilités, dans une position qui le place au-dessus du personnel infirmier pour les soins aux patients, et où l'appelant devait assumer la fonction de chef de clinique adjoint, ce dont on peut comprendre ■ même sans se référer à un guide ou à tout autre document ■ qu'il était responsable du bon fonctionnement de l'unité, dans une mesure certes inférieure à la responsabilité d'un médecin-chef ou un chef de clinique, mais supérieure à celle d'un médecin-assistant. En langage courant, on parlerait d'un cadre intermédiaire. Sa rétribution dépassait très largement la moyenne, puisqu'elle s'élevait à environ 11'800 francs brut, par mois. Cela entraînait pour lui des exigences accrues.

b) Comme l'a relevé le Tribunal civil, la pandémie de Covid-19 qui s'est propagée en Suisse à partir de février-mars 2020, a engendré, comme chacun le sait, d'innombrables mesures, parfois modifiées à un rythme soutenu, destinées à contenir la propagation du virus et/ou à en réduire les effets ; les hôpitaux, les autres établissements de soins et les homes pour personnes âgées ont, en raison de la fragilité sanitaire de leur clientèle, dû appliquer des mesures souvent très restrictives, quant aux conditions d'accès aux locaux (exclusion des visites ; espaces d'entrée spécialement aménagés et contrôlés ; maîtrise des flux de personnes ; zones réservées aux patients Covid ; etc.) et au comportement de ceux qui s'y trouvaient (port du masque, voire d'équipements spéciaux ; désinfections ; etc.). L'appelant n'adresse pas de critiques à ce constat.

c) L'appelant ne conteste pas que, le matin du 15 octobre 2020 au plus tard, « il souffrait d'asthénie et [ ] présentait quelques symptômes légers, non spécifiques [d'une infection au virus] », que, pour ce motif, il s'est rendu dans un centre de dépistage, où il s'est soumis à un test, ce 15 octobre 2020, à 09h20, et qu'il a alors reçu une « Attestation pour isolement de 72 h en attente d'un résultat de dépistage Covid-19 », établie par le médecin

cantonal et qui mentionnait qu'il était mis« en isolement à son domicile le 15.10.2020 09:20 pour une durée de 72 heures ».

d) Lorsqu'il s'était déterminé sur un éventuel licenciement immédiat, le 27 octobre 2020, l'appelant avait déclaré que sa mise à l'isolement avait certes commencé le 15 octobre 2020, à 09h20, mais que l'attestation qui lui avait été remise à l'issue du test avait« échappé à son attention », en raison de problèmes de concentration liés à son état de santé. Le Tribunal civil a constaté que l'appelant n'avait plus soutenu, dans sa plaidoirie écrite, que des problèmes de concentration l'auraient empêché de se rendre compte de la portée de l'attestation et a retenu, en reprenant notamment les déclarations de l'intéressé au sujet de son état de santé, que cet état ne fournissait aucune circonstance à sa décharge. Dans son mémoire d'appel, l'appelant ne critique pas cette conclusion, même si, dans son exposé des faits, il indique qu'il était absent de son travail depuis le 21 août 2020,« en raison d'une incapacité de travail totale, consécutive à un burnout provoqué pour l'essentiel par un épuisement professionnel »; comme on l'a vu plus haut (let. B, e), aucun élément du dossier ne permet de confirmer les allégués de l'appelant à ce sujet. Cela étant, il est tout à fait invraisemblable que l'appelant, médecin âgé de 35 ans et relativement expérimenté, n'ait apporté aucune attention à l'attestation d'isolement qui lui a été remise dans la matinée du 15 octobre 2020 (la question peut rester ouverte de savoir si, comme l'a allégué l'intimé, des explications orales avaient été données à l'appelant au moment de la remise de l'attestation ; c'est très vraisemblable, mais, quoi qu'il en soit, le texte de l'attestation était parfaitement clair et ne nécessitait aucune explication). De toute manière, en automne 2020, soit près de six mois après le début d'une pandémie spectaculaire, chaque personne à qui il arrivait d'ouvrir un journal, d'écouter la radio, de regarder la télévision ou même, tout simplement, de sortir de chez elle et d'échanger avec des tiers savait que des mesures sanitaires étaient prises et que l'apparition de symptômes entraînait en principe un isolement. En tant que professionnel de la santé et même s'il se trouvait en arrêt maladie, l'appelant ne pouvait pas manquer de le savoir aussi, ou au moins devait envisager, dans la situation qui était la sienne, qu'une mesure d'isolement serait forcément prise s'il allait se faire tester en raison de symptômes qu'il ressentait. Par ailleurs, l'appelant n'est pas crédible quand il prétend, en substance, ne pas avoir pris connaissance de l'attestation (en même temps, il n'avait reçu qu'une brochure d'information et quelques masques de protection, selon ce qu'il a indiqué), respectivement que le texte de cette attestation soit quelques lignes, avec un titre explicite qui lui aurait échappé. La Cour de céans retiendra donc, en fait, qu'à sa sortie du centre de dépistage, le 15 octobre 2020, peu après 09h20, l'appelant savait qu'il présentait des symptômes d'infection possible au Covid-19 et qu'il avait reçu l'ordre d'immédiatement s'isoler à son domicile pour 72 heures, dans l'attente du résultat du test.

e) Contrairement à l'ordre reçu, l'appelant ne s'est pas isolé à son domicile, violant ainsi des instructions expresses du médecin cantonal. Il s'est rendu à l'entretien du même 15 octobre 2020, dès 16h00, dans les locaux du service [aaa], sur le site de Z.\_\_\_\_\_ de l'hôpital, malgré la mesure d'isolement. Cela constituait déjà une faute grave.

f) Comme déjà rappelé, la directive interne de l'intimé en vigueur à ce moment-là, soit depuis le 1er octobre 2020, accessible en ligne à l'ensemble du personnel, prévoyait qu'en« cas de test de dépistage faisant suite à des symptômes suspects, les collaborateurs/trices ne viennent pas travailler dans l'attente du résultat [ ] pour une durée

maximale de 72 heures », que le service de médecine du travail devait être informé et qu'il n'était possible de surseoir à l'isolement et de poursuivre son activité que « dans des situations exceptionnelles (collaborateurs/trices asymptomatiques), et en accord avec la médecine du travail et le service d'infectiologie ». Il s'agissait évidemment de prescriptions de sécurité, visant à préserver au mieux un environnement aussi sûr que possible pour les patients et le personnel. Elles étaient disponibles sur le site intranet, ainsi que sur l'application « Connect », tous deux accessibles à tout collaborateur, en tout temps.

g) Selon l'appelant, on ne peut pas lui reprocher de ne pas avoir appris que la circulaire du 9 avril 2020, qui l'autorisait à avoir le comportement qu'il a eu le 15 octobre 2020, n'était plus d'actualité, puisqu'elle avait apparemment été remplacée par une directive du 1er octobre 2020. Il expose qu'il n'avait pas l'obligation d'employer les outils VPN et Connect mis à disposition des collaborateurs de l'hôpital et qu'il se trouvait de toute manière en arrêt maladie. Pour l'appelant, il a fait la preuve qu'il était convaincu que son comportement n'avait rien de répréhensible, puisque dès qu'il a appris que son test était positif, il en a immédiatement informé sa cheffe, ce qu'il lui aurait été facile de cacher. Le 15 octobre 2020, il ignorait en toute bonne foi les prescriptions alors en vigueur.

Il faut retenir que, le 15 octobre 2020, l'appelant devait savoir ou au moins présumer que la circulaire du 9 avril 2020 n'était plus d'actualité et que d'autres mesures que celles prévues dans cette circulaire devaient être en vigueur. Comme on l'a déjà relevé, chaque habitant du pays et d'ailleurs pouvait suivre, jour après jour, l'évolution de la situation et constater que les mesures imposées par les autorités évoluaient à un rythme soutenu, en fonction des nécessités supposées du moment. L'appelant ne pouvait pas, sauf à faire preuve d'une « désinvolture crasse » (pour reprendre une expression utilisée par le Tribunal civil), partir de l'idée que rien n'avait changé à l'hôpital depuis début avril 2020, ou même durant son absence de près de deux mois. Il devait d'ailleurs constater lui-même que la conséquence du test qu'il avait passé le 24 avril 2020 n'était pas la même que celle du test du 15 octobre 2020, puisque, dans le premier cas, il n'avait pas été placé en isolement, alors que, dans le second, son isolement avait été ordonné pour une durée de 72 heures. Si, pendant son congé maladie, il n'avait certes pas l'obligation même s'il en avait la possibilité de se tenir au courant de ce que son employeur publiait, sur son site intranet et une application, il devait ayant décidé de se rendre à l'entretien malgré la mise en isolement prendre la précaution élémentaire de se renseigner au sujet des mesures de sécurité actuelles en vigueur dans les locaux de l'hôpital, en allant sur intranet ou sur l'application, ou en appelant l'hôpital par téléphone, ou même encore en se renseignant à la réception, à son arrivée sur les lieux. Il prétend ne pas l'avoir fait. On en prend acte, mais son comportement dans ce cadre doit être considéré comme une faute grave.

h) Le 15 octobre 2020, à 16h00, X. \_\_\_\_\_ s'est donc rendu dans les locaux du service [aaa], à l'entretien qui avait été fixé. Il a attendu le début de cet entretien vers la salle d'attente des patients [aaa], soit dans un lieu de transit entre le secrétariat, la salle d'attente des patients et le lieu des traitements, où la Dre A. \_\_\_\_\_ est venue le chercher. L'entretien a eu lieu, pendant environ une heure, avec la Dre A. \_\_\_\_\_ et D. \_\_\_\_\_ ; X. \_\_\_\_\_ n'a pas avisé les intéressées du fait qu'il présentait des symptômes d'une possible infection au Covid-19, ni qu'il avait effectué un test le matin même, ni de l'attestation pour isolement qui lui avait été délivrée (non contesté) ; les gestes barrières n'ont pas été entièrement respectés, en ce sens que la distance entre les

personnes présentes était trop faible et que l'appelant et D. \_\_\_\_\_ ont abaissé brièvement leur masque chirurgical au moment des présentations. L'appelant, en sa qualité de médecin et du fait qu'il avait travaillé à Z. \_\_\_\_\_ pendant plusieurs mois après le début de la pandémie, connaissait forcément les conséquences possibles du non-respect des règles sanitaires, soit la transmission du virus à des tiers. En agissant comme il l'a fait, il a mis en danger les patients du service [aaa] qui se trouvaient dans la salle d'attente ou passaient à proximité, patients particulièrement à risque puisqu'ils présentaient un risque de mortalité extrêmement élevé ■ de 40 à 80 % ■ s'ils venaient à être infectés par le virus, étant rappelé qu'en octobre 2020, il n'existait encore aucun vaccin. Il devait être conscient de ce risque accru, puisqu'il travaillait lui-même dans le service [aaa] et que ce service était une « zone non covid », séparée du reste de l'hôpital, précisément du fait de la morbidité particulièrement élevée chez les patients qui devaient le fréquenter. L'appelant a également mis en danger la Dre A. \_\_\_\_\_ et D. \_\_\_\_\_, dont il est clair qu'elles n'auraient pas accepté de le rencontrer si elles avaient su qu'il avait dû se soumettre à un test parce qu'il présentait des symptômes d'infection. Dans cette mesure, il a commis une faute qu'il faut qualifier de particulièrement lourde, spécialement pour un médecin dont la vocation devait être de veiller à la santé de ses semblables.

i) Envisagé globalement, le comportement de l'appelant a été particulièrement irresponsable. En octobre 2020, chacun devait être ■ et était, en fait ■ conscient qu'il ne fallait en tout cas pas se rendre dans un établissement de soins si on présentait des symptômes d'infection, sauf pour s'y faire soigner, en cas de réelle nécessité. Chacun comprenait aussi que les mesures d'isolement décidées par les autorités devaient être respectées, y compris ■ sauf exception décidée par la médecin du travail et le service d'infectiologie ■ pour le personnel en principe indispensable à l'hôpital. L'appelant devait en outre savoir que des mesures de sécurité renforcées étaient en vigueur à l'hôpital. En se rendant, alors qu'il était symptomatique et sans rien dire à qui que ce soit, à un entretien qui n'avait rien d'urgent et aurait, le cas échéant, aussi pu se tenir par visioconférence, ceci dans un service accueillant des patients particulièrement à risque, l'appelant a, objectivement et subjectivement, lourdement failli à ses devoirs professionnels. Il a agi avec une désinvolture incompatible avec le sens des responsabilités que l'intimé devait pouvoir attendre de la part d'un chef de clinique adjoint. Son comportement était de nature à anéantir le lien de confiance entre son employeur et lui, ceci au point que l'on ne pouvait pas attendre de l'intimé qu'il le garde à son service. Le lien de confiance a effectivement été rompu. Le licenciement immédiat, pour justes motifs, était ainsi justifié, ceci d'autant plus que, comme l'a relevé le Tribunal civil, le contrat de travail, conclu pour une durée déterminée, n'était pas susceptible de prendre fin de façon ordinaire avant le 7 août 2021, soit plus de neuf mois plus tard.

j) D'après l'appelant, on peut tirer des enseignements favorables ■ pour lui ■ du comportement que la Dre A. \_\_\_\_\_ et de D. \_\_\_\_\_ ont adopté une fois connu par elles-mêmes ■ au matin du 19 octobre 2020 ■ le résultat positif du test du 15 octobre 2020. Il expose que la seconde a continué à travailler en menant des entretiens, « certes en prenant un maximum de précautions » et avec l'accord de la médecin du travail, et que la première a pris quelques libertés par rapport aux mesures de prévention, car l'application de ces mesures lui aurait interdit de se rendre à son travail dans l'attente du résultat de son test, ce qu'elle a tout de même fait, « certes en prenant elle aussi quelques précautions »; pour se rendre à son bureau, elle n'a toutefois pas pu s'abstenir de passer devant la salle

d'attente des patients du service [aaa]. Dans les deux cas, il doit avoir été considéré que le risque de contamination était faible.

L'appelant oublie la différence fondamentale qui existait entre lui-même, d'une part, et la Dre A. \_\_\_\_\_ et D. \_\_\_\_\_, d'autre part : le lundi 19 octobre 2020, ces dernières ne présentaient aucun symptôme d'infection au virus, ce qui, en fonction des directives internes alors en vigueur, pouvait autoriser leur présence dans les locaux de l'hôpital, même si elles s'étaient soumises à un test. Une autre différence non négligeable tient dans le fait que chacune des deux intéressées a pris des précautions particulières, ce que lui-même n'a pas fait. En plus, elles étaient là pour travailler et D. \_\_\_\_\_ avait consulté sa hiérarchie. En définitive, l'appelant ne peut pas tenter de minimiser ou même justifier ses propres errements par le comportement des deux personnes dont il est question ici.

6.3. L'appelant ne conteste pas que, pour signifier le licenciement immédiat, l'intimé a agi sans tarder, ce qui fait que l'employeur n'était pas déchu de se prévaloir des justes motifs, au sens de la jurisprudence fédérale (arrêt du TF du 21.09.2021 [4A\_379/2021] cons. 4.1).

6.4. Il faut en conclure que des justes motifs de licenciement immédiat existaient, que l'intimé s'en est prévalu en temps utile, qu'il n'y a rien à redire à la procédure qui a été suivie et que le licenciement immédiat est donc justifié et valable.

7. Vu ce qui précède, l'appel doit être rejeté. La cause portant sur des conclusions inférieures à 30'000 francs, la procédure est gratuite (art. 114 let. c CPC). Pour la procédure d'appel, l'appelant devra verser à l'intimée une indemnité équitable, au sens de l'article 95 al. 3 let. c CPC. Une telle indemnité a déjà été accordée en première instance et, sur cette question, l'appelant n'adresse pas de critique spécifique à la décision entreprise. Dans le cadre de la disposition susmentionnée, le juge peut tenir compte du travail, même de recherche juridique, fourni par la partie concernée ou ses employés, mais cela seulement si cela a dépassé nettement ce qui entre dans les tâches normales des intéressés, et accorder une indemnité si elle se justifie, soit si les démarches liées au procès ont pris une certaine ampleur, dépassant les procédés administratifs courants que tout un chacun doit accomplir sans être indemnisé ; on peut en outre prendre en considération le fait que quand une personne plaide sans faire appel à un mandataire professionnel, la partie adverse profite en quelque sorte de la réduction des coûts qui en résulte (cf. Tappy, in : CR CPC, 2e éd., n. 33 à 35 ad art. 95). En l'espèce, il est clair que l'activité de l'intimé en appel dépassait ce qui entrait dans le cadre de ses tâches normales et que la réponse à l'appel a nécessité un travail d'une certaine ampleur. L'indemnité sera fixée à 1'000 francs, soit un montant bien inférieur à ce que l'appelant aurait dû assumer si l'intimé s'était fait représenter par un avocat.

Par ces motifs, LA COUR D'APPEL CIVILE

1. Rejette l'appel et confirme le jugement entrepris.

2. Statue sans frais.

3. Condamne l'appelant à verser à l'intimé, pour la procédure d'appel, une indemnité de dépens de 1'000 francs.

Neuchâtel, le 14 novembre 2022

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.