

En l'espèce est **fondé sur de justes motifs** le licenciement avec effet immédiat d'un médecin qui **avait gravement violé son obligation de diligence lors d'une garde de nuit**, ruinant définitivement le lien de confiance déjà passablement entamé à la suite des reproches qui lui avaient été adressés précédemment.

En particulier, c'est moins les conséquences de l'événement qui lui sont reprochées à faute – le patient n'étant pas décédé – que le fait de faire prévaloir sa propre appréciation sur les **directives** qu'il avait reçues. A suivre l'un de ses axes de défense, celles-ci ne s'appliquaient pas dès lors qu'il était plus clairvoyant. Les **consignes** qu'il avait reçues allaient dans un sens diamétralement différent à son interprétation de la situation – il s'agissait impérativement d'apprécier la situation *de visu* – et le recourant n'invoque aucune opinion médicale qui permette de considérer qu'elles étaient vides de sens.

De ce fait, le **principe de proportionnalité** n'a pas été violé. Certes, le travailleur avait un intérêt important au maintien de la relation de travail. Mais il faut mettre en balance **la sécurité des patients**, qui aurait pâti d'une continuation des rapports de travail jusqu'au terme ordinaire du contrat, et le fait que la **responsabilité de l'établissement hospitalier** aurait pu, le cas échéant, être engagée (cons. 4.4).

#### Composition

Mmes les Juges fédérales

Kiss, Présidente, Hohl et May Canellas.

Greffière : Mme Godat Zimmermann.

#### Participants à la procédure

A.,

représenté par Me Michael Anders,  
recourant,

contre

Hôpital B.,

représenté par Me Marc Hochmann Favre,  
intimé.

#### Objet

contrat de travail; licenciement immédiat,

recours contre l'arrêt rendu le 23 janvier 2019 par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève (C/11644/2016-5, CAPH/24/2019).

#### Faits :

A.

A., titulaire d'un diplôme fédéral de médecin délivré le 13 octobre 2014, a été engagé par l'hôpital B. (ci-après: l'employeur) en qualité de médecin interne remplaçant, puis de médecin interne. A deux contrats de durée déterminée respectivement datés du 3 février et du 29 mai 2015, a succédé un troisième contrat signé le 18 octobre 2015. L'employé était engagé en qualité de médecin interne au département des neurosciences cliniques, service ORL et chirurgie cervico-faciale pour la période du 1

er novembre 2015 au 31 octobre 2016. Son salaire annuel brut était de 105'938 fr. pour une durée hebdomadaire de travail de 50 heures en moyenne; son droit aux vacances totalisait 25 jours ouvrables par année.

Selon son cahier des charges, A. était notamment responsable, sous la supervision de sa hiérarchie directe, des actes médicaux relevant de son service; il lui appartenait de pratiquer les actes médicaux conformément aux règles éthiques de la profession et aux pratiques médicales reconnues, de transmettre en temps utile des décisions médicales et toute information nécessaire à l'équipe soignante ainsi qu'aux autres partenaires de soins et de participer au système de gardes ou de piquets ainsi qu'au rapport de garde.

A deux reprises, l'employé est arrivé tardivement au bloc opératoire (cinq minutes, respectivement un quart d'heure).

Le 26 novembre 2015, il a participé à une opération chirurgicale sur un enfant. Le chirurgien lui a demandé de résumer la situation, sachant qu'il avait le dossier médical du patient en mains. L'employé a répondu qu'il s'agissait de lui poser un drain transtympanique aux deux oreilles. Cette information erronée, à laquelle le chirurgien s'est fié, a eu pour conséquence un geste chirurgical sur la seconde oreille, qui était saine.

Le 30 novembre 2015, après avoir pratiqué une amygdalectomie sur un autre enfant, l'employé a constaté qu'il présentait un caillot de sang, ce qu'il a noté dans les "notes de suite" en précisant que son état devait être réévalué vers 22h00. Le chef de clinique lui a indiqué qu'il se chargeait d'aviser la responsable de l'unité ORL pédiatrique, C., de l'état de ce patient. L'employé a ensuite pris son jour de congé. Le lendemain, alors qu'il était en congé, il a téléphoné à l'hôpital B. pour s'assurer de la prise en charge de ce patient. C. n'a toutefois pas été avertie immédiatement de la situation, ce qu'elle a reproché à l'employé. Selon elle, il aurait dû laisser des consignes pour l'équipe du lendemain avant de prendre son jour de congé; il n'avait pas réalisé la gravité de la situation ni pris ses responsabilités pour une prise en charge adéquate du patient, ce qui était grave.

Le 21 décembre 2015, l'employé a opéré seul un enfant de 17 mois d'une adénoïdectomie avec pose de drains transtympaniques des deux côtés. Cette intervention a duré "anormalement longtemps" selon le médecin responsable de l'anesthésie pédiatrique, D., qui a eu des difficultés à ventiler le patient. Selon ce dernier médecin, l'employé aurait dû appeler un "médecin cadre", ce dont il a lui-même pris l'initiative.

Lors d'un entretien qui s'est tenu le 14 janvier 2016, le chef du service ORL, E., a reproché à l'employé son manque de fiabilité au point de considérer qu'il n'était plus possible de poursuivre la collaboration; il lui a imposé de choisir entre la démission ou le licenciement. L'employé a répondu qu'il voulait terminer son année de formation pour la valider, proposition à laquelle le chef de service a adhéré en affectant l'employé à l'unité d'otologie pour qu'il ne pratique plus d'actes chirurgicaux. En raison du sous-effectif du personnel, le chef de service a demandé à l'employé de continuer à faire du travail de nuit en lui demandant expressément de prendre contact avec le chef de clinique de garde au moindre problème. Au terme de cet entretien, E. a indiqué à l'employé qu'il souhaitait continuer cette discussion dix ou quinze jours plus tard. Une nouvelle entrevue n'a toutefois pas eu lieu à cette échéance.

Le 13 mars 2016, A. a assisté à une tonsillectomie pratiquée en urgence sur un enfant de trois ans par le responsable de l'unité de chirurgie cervico-faciale, F. De garde durant la nuit suivante, il a reçu un appel de l'infirmière en pédiatrie à 5h45 l'avisant que l'enfant avait vomi à trois reprises du "sang digéré" entre 4h00 et 5h00. L'employé a demandé à l'infirmière de laisser l'enfant à jeun et de lui mettre de la glace sur le cou. Il a estimé que la régurgitation de sang digéré, et non de "sang frais", n'était pas une situation d'urgence et a ausculté l'enfant à 7h00. Il a alors constaté que sa respiration était bien encombrée et qu'il avait du sang séché dans l'oropharynx. Le patient ne présentait pas de caillot, mais un discret oedème de la luette et d'une partie de la langue. Il a demandé que l'enfant soit placé sous perfusion. Il n'a pas prévenu son supérieur car il estimait que ce cas ne faisait naître "aucun doute", que la relève de la garde était imminente et qu'il entendait présenter cette situation au colloque de 7h45. Lors de ce colloque, il lui a été reproché de ne pas s'être rendu immédiatement au chevet de l'enfant, à 5h45.

Le risque de mortalité par hémorragie de la tonsillectomie - que ce soit par perte de sang ou par la brocho-aspiration d'une quantité massive de sang, en particulier chez les enfants - avait été abordé au moins deux fois par mois aux colloques du matin, lors desquels les cadres et les internes étaient présents. Les médecins y étaient d'autant plus sensibles qu'ils avaient eu affaire à un cas dramatique en 2003, à l'origine d'une publication destinée à donner l'alerte. C'était notamment pour pallier ce risque qu'un médecin ORL était de garde durant la nuit.

Par ailleurs, le chef de service ORL, E., avait répété à de nombreuses reprises à son équipe et à l'employé que "les consultations par téléphone étaient interdites, que si un médecin recevait un appel de l'extérieur, il devait dire au patient de venir à l'hôpital B. et s'il recevait un appel de l'intérieur, le médecin ORL devait impérativement se déplacer".

L'après-midi du 14 mars 2016, le chef du service ORL a avisé l'employé par téléphone de son licenciement avec effet immédiat pour avoir commis une faute grave le même jour. Un courrier recommandé du 15 mars 2016 a confirmé le congé avec effet à compter de cette date.

L'employé a demandé la motivation écrite de cette décision et s'est opposé à son licenciement.

Par courrier du 29 mars 2016, l'employeur a expliqué sa décision par une "suite d'événements qui aurait pu avoir des conséquences dramatiques " pour les patients et qui était le "fruit d'erreurs et d'une négligence graves " de l'employé, ajoutant que "le dernier en date était d'une gravité (telle) qu'il ne (leur) avait pas été possible de poursuivre les rapports de travail".

B.

Après l'échec de la conciliation, A. a, par demande du 25 octobre 2016, ouvert action contre l'hôpital B. en paiement de la somme totale de 119'988 fr.59, à savoir 61'118 fr.25 à titre de salaire du 15 mars au 31 octobre 2016, 48'894 fr.60 à titre de réparation du tort moral pour licenciement injustifié, 8'752 fr.44 correspondant à un solde de vacances non prises et 1'223 fr.30 à titre d'heures de travail supplémentaires. Il a également conclu à la délivrance d'un certificat de travail conforme aux exigences légales.

Par jugement du 13 mars 2018, le Tribunal des prud'hommes de Genève a considéré que le licenciement avec effet immédiat de l'employé était injustifié et a admis ses prétentions relatives aux salaires de mi-mars à fin octobre 2016 (61'118 fr.25), à une indemnité pour résiliation immédiate injustifiée (40'745 fr.50), à une indemnité pour vacances non prises (8'749 fr.30) et à la rémunération des heures supplémentaires (1'223 fr.30). Il a condamné l'employeur à délivrer à l'employé un certificat de travail complet, bienveillant et propre à favoriser son avenir économique.

Saisie d'un appel de l'hôpital B., la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève a, par arrêt du 23 janvier 2019, débouté A. de ses prétentions, à l'exception de deux d'entre elles; elle a condamné l'employeur à verser à l'employé une indemnité de 2'291 fr.05 correspondant à un solde de jours de vacances et à lui délivrer un certificat de travail conforme aux exigences légales. Ses motifs seront évoqués ci-après dans la mesure utile.

C.

A. interjette un recours en matière civile. Il conclut à l'annulation de certains points du dispositif de l'arrêt cantonal et reprend les conclusions en paiement auxquelles le Tribunal de première instance avait fait droit, à l'exception de celle relative aux heures de travail supplémentaires.

L'hôpital B. propose le rejet du recours.

La Cour de justice se réfère aux considérants de son arrêt.

Considérant en droit :

1.

Les conditions de recevabilité du recours en matière civile sont réalisées sur le principe, notamment sous l'angle de la valeur litigieuse minimale de 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF) et du délai pour recourir (art. 100 al. 1 LTF). Demeure réservé l'examen des griefs particuliers.

## 2.

2.1. Le recours en matière civile peut être exercé pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF), y compris le droit constitutionnel (ATF 136 I 241 consid. 2.1 p. 247; 136 II 304 consid. 2.4 p. 313). Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Il n'est donc limité ni par les arguments soulevés dans le recours, ni par la motivation retenue par l'autorité précédente; il peut admettre un recours pour un autre motif que ceux qui ont été invoqués et il peut rejeter un recours en adoptant une argumentation différente de celle de l'autorité précédente (ATF 140 III 86 consid. 2 p. 89; 138 II 331 consid. 1.3 p. 336; 137 II 313 consid. 1.4; 135 III 397 consid. 1.4 p. 400). Compte tenu de l'exigence de motivation contenue à l'art. 42 al. 1 et 2 LTF, sous peine d'irrecevabilité (art. 108 al. 1 let. b LTF), le Tribunal fédéral n'examine en principe que les griefs invoqués, sauf en cas d'erreurs juridiques manifestes. Il n'est pas tenu de traiter, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent, lorsque celles-ci ne sont plus discutées devant lui (ATF 140 III 86 consid. 2, 115 consid. 2; 137 III 580 consid. 1.3). Par exception à la règle selon laquelle il applique le droit d'office, il n'examine la violation d'un droit constitutionnel que si le grief a été invoqué et motivé de façon détaillée (art. 106 al. 2 LTF; ATF 139 I 22 consid. 2.3; 137 III 580 consid. 1.3; 135 III 397 consid. 1.4 in fine).

2.2. Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut rectifier ou compléter les constatations de l'autorité précédente que si elles sont manifestement inexactes ou découlent d'une violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). "Manifestement inexactes" signifie ici "arbitraires" (ATF 141 IV 249 consid. 1.3.1 p. 253; 140 III 115 consid. 2 p. 117; 135 III 397 consid. 1.5). Encore faut-il que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

La critique de l'état de fait retenu est soumise au principe strict de l'allégation énoncé par l'art. 106 al. 2 LTF (ATF 140 III 264 consid. 2.3 p. 266 et les références). La partie qui entend attaquer les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 p. 18 et les références). Si elle souhaite obtenir un complètement de l'état de fait, elle doit aussi démontrer, par des renvois précis aux pièces du dossier, qu'elle a présenté aux autorités précédentes en conformité avec les règles de procédure les faits juridiquement pertinents à cet égard et les moyens de preuve adéquats (ATF 140 III 86 consid. 2 p. 90). Si la critique ne satisfait pas à ces exigences, les allégations relatives à un état de fait qui s'écarterait de celui de la décision attaquée ne pourront pas être prises en considération (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 p. 18). Aucun fait nouveau ni preuve nouvelle ne peut être présenté à moins de résulter de la décision de l'autorité précédente (art. 99 al. 1 LTF).

## 3.

L'art. 337 CO autorise l'employeur comme le travailleur à résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Sont notamment considérés 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).

Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 p. 304). Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1; 129 III 380 consid. 2.2). 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 (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les arrêts cités). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO).

4.

4.1. La cour cantonale a jugé que le licenciement avec effet immédiat était fondé sur de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). L'employé avait gravement violé son obligation de diligence lors de sa garde de nuit du 13 au 14 mars 2016, ruinant définitivement le lien de confiance déjà passablement entamé à la suite des reproches qui lui avaient été adressés lors de l'entretien du 14 janvier précédent. Lorsque l'infirmière l'a appelé à 5h45 alors qu'il était le médecin ORL de garde, il aurait dû se déplacer au chevet de l'enfant qui vomissait du sang. Il avait reçu des consignes expresses en ce sens. Au lieu de cela, il a jaugé la situation par téléphone et s'est contenté de prescrire à l'infirmière de laisser l'enfant à jeun et de lui mettre de la glace sur le cou. Il a attendu 7h00 pour l'ausculter.

4.2. Selon le recourant, certains faits en lien avec des événements qui ont précédé celui du 14 janvier 2016 ont été constatés de manière arbitraire.

Tout d'abord, lors de l'opération chirurgicale à laquelle il avait participé le 26 novembre 2015, il n'aurait pas mal lu le dossier médical du patient. Cela étant, l'employé ne soutient pas que la cour cantonale a constaté de manière arbitraire qu'il avait donné une information erronée au chirurgien, en lui disant qu'il s'agissait de poser un drain transtympanique aux deux oreilles de l'enfant. Il importe dès lors peu de connaître l'origine exacte de cette erreur, en cherchant à déterminer s'il avait mal lu le dossier, s'il ne l'avait pas lu du tout, s'il ne s'en souvenait pas ou s'il a donné cette indication à la légère, du moment qu'il ne prétend pas que le dossier lui-même comportât des données erronées. S'agissant de l'épisode du 30 novembre 2015, le recourant affirme avoir indiqué dans ses "notes de suite" que l'enfant avait présenté un caillot de sang, en précisant que son état devait être réévalué vers 22h00. La cour cantonale n'a toutefois rien constaté d'autre. Savoir s'il a commis un manquement à cette occasion est effectivement un point qui peut se discuter, dès lors que le chef de clinique lui avait dit qu'il se chargeait d'aviser la responsable de l'unité ORL pédiatrique et que les "notes de suite" sont certainement, comme leur nom l'indique, destinées à l'équipe suivante.

Il n'est toutefois pas crucial de trancher cette question. En effet, ce sont essentiellement les événements du 14 mars 2016 qui fondent le licenciement avec effet immédiat.

4.3. A ce propos, le recourant soutient que la cour cantonale a versé dans l'arbitraire en retenant qu'il avait reçu des instructions qui lui imposaient de se rendre immédiatement au chevet de l'enfant.

En premier lieu, l'autorité précédente a constaté que E. - chef du service ORL - avait répété à de nombreuses reprises à son équipe et au recourant que "les consultations par téléphone étaient interdites, que si un médecin recevait un appel de l'extérieur, il devait dire au patient de venir à l'hôpital B. et s'il recevait un appel de l'intérieur, le médecin ORL devait impérativement se déplacer". Le recourant expose s'être déterminé en procédure sur l'allégué correspondant de son adverse partie de la manière suivante: " Admis sous réserve de précisions. Il est entendu que la consigne donnée oralement est qu'en cas d'urgence signalée par l'infirmière au médecin de garde, ce dernier doit se rendre immédiatement au chevet du patient concerné. En l'espèce, la notion d'urgence fait cruellement défaut et celle d'immédiatement doit être tempérée ". Il ne l'aurait ainsi pas admis sans réserve. Cela étant, la cour cantonale n'a pas arbitrairement constaté que tel fût le cas; tout au plus n'est-elle pas revenue sur les distinctions introduites par le recourant, ce qui n'est pas déterminant puisqu'elle pouvait asseoir sa conviction sur les déclarations de E.. Quant à savoir si le recourant a mal compris cette consigne - ce qui ne peut être retenu, faute d'avoir été constaté dans l'arrêt attaqué qui ne souffre d'aucun arbitraire à ce sujet -, cela n'eût rien changé au sort du litige: si l'on comprend bien le recourant, l'infirmière devait spécifier qu'il s'agissait d'une urgence pour que le médecin ORL soit contraint de se déplacer. Pareille conception ne laisse pas d'interroger sur les compétences du recourant, qui sont précisément au coeur du litige. Finalement, l'arrêt attaqué ne constate pas que l'employé a intentionnellement, c'est-à-dire en toute conscience et volonté, violé cette consigne, de sorte que les développements qu'il y consacre dans son recours ne sont pas pertinents.

La cour cantonale a également constaté que E. avait demandé expressément au recourant de prendre contact avec le chef de clinique de garde au moindre problème. Certes, il ne s'agissait pas d'instructions spécifiques à la situation de l'enfant opéré le 13 mars 2016. Cependant, on ne discerne guère en quoi cet élément serait déterminant. Il n'y a pas lieu de corriger l'arrêt attaqué sur ce point. L'autorité précédente constate encore qu'il existait des consignes du service d'ORL et de chirurgie cervico-faciale, régulièrement répétées lors des colloques auxquels le recourant participait, qui imposaient de voir le patient en cas de saignement après opération des amygdales. Celles-ci faisaient suite à la survenance d'un cas dramatique en 2003. Le recourant reproche à la cour cantonale d'avoir admis l'existence de ce cas. Il concède toutefois que deux témoins y ont fait référence. Il n'y a dès lors rien à y redire sous l'angle de l'arbitraire.

4.4. Le recourant soutient également que les juges genevois ont constaté arbitrairement certains faits survenus lors de sa garde de nuit du 13 au 14 mars 2016. Son argumentation est toutefois difficilement intelligible, respectivement elle ne satisfait pas en tous points aux exigences prévalant en la matière de sorte qu'elle se révèle en grande partie irrecevable (consid. 2.2 supra).

En tout état de cause, les compléments, respectivement les corrections d'éléments de fait que le recourant réclame ne sont pas déterminants. Pour le même motif, il n'est pas utile de discuter ses arguments tenant au parti pris de certains témoins, qui devrait, à l'en croire, conduire à écarter leurs affirmations ou à des contre-vérités qui ôteraient toute force probante aux déclarations de l'un d'entre eux.

Si l'on saisit bien les éléments que le recourant voudrait voir rectifiés, l'enfant n'était pas en danger de mort la nuit en question et il s'est bel et bien rendu à son chevet à 7h00. L'arrêt cantonal ne constate pas le contraire. Il en ressort "qu'il s'agissait d'un enfant en situation post-opératoire de moins de 24h. après l'opération (tém. G.), que sa vie était «potentiellement en danger» et que l'interne aurait dû l'examiner «toutes affaires cessantes» (tém. H.), «immédiatement» (tém. E.) " et que "c'était justement pour pallier à (sic) un tel risque qu'un ORL était de garde la nuit (tém. H.)." En tentant de dédramatiser la situation ex post, le recourant feint de ne pas saisir qu'il lui est reproché d'avoir violé des consignes expresses destinées à préserver la vie d'un patient ou, exprimé différemment, d'avoir pris des initiatives personnelles qui auraient été fatales si les circonstances avaient été moins clémentes. Il ne peut pourtant lui échapper que c'est moins les conséquences de cet événement qui lui sont reprochées à faute - l'enfant n'est pas décédé - que le fait de faire prévaloir sa propre appréciation sur les directives qu'il avait reçues. **A suivre l'un de ses axes de défense, celles-ci ne s'appliquaient pas dès lors qu'il était plus clairvoyant. Il explique en effet qu'il existe une différence substantielle entre un patient vomissant du sang digéré ou du sang frais. A l'en croire, cette distinction essentielle pouvait être faite à distance, sur la base des indications de l'infirmière, sans risque vital pour le patient. Les consignes qu'il avait reçues allaient toutefois dans un sens diamétralement différent - il s'agissait impérativement d'apprécier la situation de visu - et le recourant n'invoque aucune opinion médicale qui permette de considérer qu'elles étaient vides de sens.** Son argumentation est d'ailleurs paradoxale puisque dans un autre pan de son recours, il met l'accent sur sa qualité d'interne et l'indulgence qu'il faudrait avoir pour les erreurs liées à la formation dans laquelle son emploi à l'hôpital B. s'inscrivait à son sens. Le recourant prétend encore ne pas faire la différence entre le fait de se déplacer immédiatement au moment de l'appel de l'infirmière et celui de se rendre au chevet de l'enfant plus d'une heure plus tard. Ceci se passe d'explication et l'arrêt cantonal ne souffre manifestement d'aucun arbitraire à ce propos. Le recourant perd également de vue que l'une des consignes qui lui avait été adressée peu avant ces événements consistait à prendre contact avec le chef de clinique de garde au moindre problème et que la situation devant laquelle il s'est trouvé lors de sa garde de nuit du 13 au 14 mars 2016 était pour le moins problématique. Il n'en a pas moins entendu la gérer seul, démontrant au mieux un mépris, au pire une incompréhension pour les directives qui lui avaient été données.

Dans les deux cas, l'employeur était fondé à résilier son contrat de travail de manière immédiate. La cour de céans ne décèle nulle violation de l'art. 337 CO dont la cour cantonale se serait fait l'auteur. D'une part, contrairement à ce que le recourant avance, le licenciement n'avait pas à être précédé

d'un avertissement formel, car les faits qui lui étaient reprochés étaient suffisamment graves; il importe dès lors peu que l'entretien du 14 janvier 2016 ait pu être compris comme tel ou non. D'autre part, le principe de proportionnalité n'a pas été violé. Certes, le recourant avait un intérêt important au maintien de la relation de travail. Mais il faut mettre en balance la sécurité des patients, qui aurait pâti d'une continuation des rapports de travail jusqu'au terme ordinaire du contrat, et le fait que la responsabilité de l'établissement hospitalier aurait pu, le cas échéant, être engagée.

5.

Le recourant est d'avis que la cour cantonale a erré dans le calcul de son droit aux vacances, son argument se résumant au fait qu'il eût prétendument fallu tenir compte d'une période courant jusqu'à l'échéance du contrat de durée déterminée.

Comme le licenciement avec effet immédiat a mis un terme prématuré au contrat et que les griefs élevés à l'encontre de cette fin abrupte sont mal fondés ou irrecevables, le recourant ne peut être suivi sur ce chapitre.

Quant aux autres points faisant l'objet de la décision entreprise, dont celui concernant le certificat de travail, le recourant ne développe aucune argumentation qui les remette en question, de sorte qu'il n'y a pas lieu de les examiner.

6.

Sur le vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté dans la mesure où il est recevable.

Le recourant prendra à sa charge les frais judiciaires (art. 66 al. 1 LTF), lesquels ne seront pas fixés selon le tarif réduit puisque les conclusions de la demande dépassaient 30'000 fr. (art. 65 al. 4 let. c LTF). Par ailleurs, il versera des dépens à son adverse partie (art. 68 al. 1 et 2 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 5'000 fr., sont mis à la charge du recourant.

3.

Le recourant versera à l'intimé une indemnité de 6'000 fr. à titre de dépens.

4.

Le présent arrêt est communiqué aux mandataires des parties et à la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève.

Lausanne, le 24 février 2020

Au nom de la Ire Cour de droit civil  
du Tribunal fédéral suisse

La Présidente : Kiss

La Greffière : Godat Zimmermann