

Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal

4A 431/2017

Arrêt du 2 mai 2018

Ire Cour de droit civil

Composition
Mmes les Juges fédérales
Kiss, Présidente, Klett et Hohl.
Greffière : Mme Schmidt.

Participants à la procédure
X. _____,
représenté par
Me Thomas Barth,
recourant,

contre

Royaume de Z. _____,
représenté par Me Giorgio Campá,
intimé,

Objet
résiliation pour justes motifs tardive (art. 337 al. 1 CO), droit au salaire (art. 337c al. 1 CO) et circonstances justifiant le refus d'une indemnité (art. 337c al. 3 CO);

recours contre l'arrêt de la Cour de justice du canton de Genève, Chambre des prud'hommes, du 21 juillet 2017 (C/27593/2013-5 CAPH/106/2017).

Faits :

A.

A.a. Selon contrat de travail du 20 juillet 2009, X. _____ (l'employé) a été engagé en qualité d'auxiliaire par le Royaume de Z. _____ (l'employeur), pour le Consulat général de Z. _____ à Genève. L'employé a fait l'objet d'une première décision disciplinaire le 15 novembre 2010 par laquelle il a été suspendu de ses fonctions du 1er janvier au 31 mars 2011 pour faute très grave: il avait soustrait le nouveau passeport d'une ressortissante espagnole afin de le lui remettre personnellement et en mains propres en dehors du Consulat, après avoir pris contact à plusieurs reprises avec elle à son numéro de téléphone privé et lui avoir proposé de déjeuner ensemble; il avait également pris des vacances non autorisées.

A.b. Le 2 octobre 2012, des faits similaires sont survenus: l'employé a utilisé des données personnelles d'une ressortissante espagnole pour lui envoyer un SMS et lui téléphoner, présentant ses excuses à propos d'une erreur (la perforation du passeport de sa fille mineure) dont il avait déjà demandé pardon dans les locaux du Consulat, au point que l'intéressée s'est plainte de son insistance déplacée.

X. _____ a été convoqué dans le bureau du Consul général le même jour et a eu un autre entretien avec celui-ci le 15 octobre 2012.

A.c. Par décision du 30 janvier 2013, qui lui a été notifiée le 31 janvier 2013, l'employé a été informé de l'ouverture d'une enquête disciplinaire à son encontre à raison des faits du 2 octobre 2012 et suspendu provisoirement de ses fonctions et de tout droit à son salaire durant toute la période de l'enquête disciplinaire.

L'employé a été déclaré incapable de travailler dès le lendemain de sa suspension provisoire, soit le 1er février 2013, et ce jusqu'au 31 décembre 2013. Il n'a reçu aucune indemnité de la sécurité sociale espagnole pendant sa suspension provisoire.

Au terme de l'enquête disciplinaire, l'employé a été licencié avec effet immédiat par son employeur selon résolution du 12 septembre 2013, qui lui a été notifiée le 17 septembre 2013. Alors que l'enquêteur avait proposé le transfert forcé de l'employé, avec ou sans changement de lieu de résidence, le Consulat général de Z. _____ a considéré, au vu des résultats de l'enquête, que le travailleur s'était rendu coupable d'une faute grave consistant dans l'utilisation indue de la documentation ou information à laquelle il avait eu accès dans l'exercice de ses fonctions, rendant impossible la poursuite des rapports de travail. L'employé n'a pas non plus perçu d'indemnité de la sécurité sociale espagnole après son licenciement.

Par courrier du 22 octobre 2013 adressé à son employeur, l'employé a invoqué le caractère abusif du congé et a réclamé le paiement d'une somme de 63'673 fr.25, dont 21'065 fr.40 à titre d'indemnité pour licenciement abusif et 29'257 fr.15 à titre de salaire du 1er février au 17 septembre 2013.

B.

Par requête de conciliation du 16 décembre 2013, l'employé a ouvert action contre son employeur devant le Tribunal des prud'hommes de Genève. Par demande du 6 juin 2014, modifiée sur requête du Tribunal le 25 juin 2014, il a conclu à la délivrance d'un certificat de travail et au paiement de 37'029,60 euros bruts à titre de salaire du 1er février au 30 novembre 2013, de 20'440,80 euros bruts à titre d'indemnité pour licenciement abusif, de 2'858,60 euros bruts à titre d'indemnité pour jours de vacances non pris en nature et de 16'000 euros nets à titre d'indemnité pour tort moral.

Par jugement du 7 août 2015 rendu en procédure simplifiée, le Tribunal des prud'hommes a notamment condamné le défendeur à verser à l'employé demandeur le montant de 9'671,55 euros (ch. 2), le paiement des charges sociales et légales usuelles étant à la charge de l'employeur (ch. 3).

Par arrêt du 3 mai 2016, rendu sur appel de l'employé demandeur, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice a pour l'essentiel confirmé le jugement attaqué.

La cause lui ayant été retournée par arrêt de renvoi du Tribunal fédéral du 2 février 2017 (arrêt 4A 372/2016), la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice a, par arrêt du 21 juillet 2017, rejeté l'appel de l'employé en ce qui concerne les prétentions pécuniaires élevées par celui-ci.

C.

Contre cet arrêt, l'employé a interjeté un recours en matière civile au Tribunal fédéral le 31 août 2017, concluant principalement à ce que le défendeur soit condamné à lui payer le montant total de 57'470,40 euros bruts (37'029,60 euros bruts à titre de salaire et 20'440,80 bruts à titre d'indemnité pour résiliation immédiate), et, subsidiairement, au renvoi de la cause à l'autorité cantonale pour nouvelle décision dans le sens des considérants. Il invoque la violation de son droit d'être entendu (art. 29 al. 2 Cst.), l'application arbitraire de l'art. 337c al. 1 CO, la violation de l'art. 337c al. 3 CO et, à titre subsidiaire, la violation de l'art. 106 CPC.

L'intimé conclut au rejet du recours et à la confirmation de l'arrêt attaqué.

Le recourant a encore déposé de brèves observations.

La cour cantonale se réfère aux considérants de son arrêt.

Considérant en droit :

1.

Interjeté en temps utile (art. 100 al. 1 LTF), compte tenu de la notification de l'arrêt attaqué pendant les fêtes d'été (art. 46 al. 1 let. b LTF), par la partie qui a succombé dans ses conclusions prises devant l'autorité précédente, contre une décision rendue sur appel par le tribunal supérieur du canton (art. 75 LTF), statuant après arrêt de renvoi du Tribunal fédéral, dans une cause du contrat de travail (art. 72 al. 1 LTF) et pécuniaire, dont la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF), le présent recours en matière civile est

ouvert aux mêmes conditions que sous l'empire de l'ancien art. 66 OJ (arrêts 4A 71/2007 du 19 octobre 2007 consid. 2.2; 4A 555/2015 du 18 mars 2016 consid. 1.1).

En tant que les conclusions du recourant (37'029,60 euros bruts à titre de salaire) dépassent ce qu'il avait réclamé dans son précédent recours au Tribunal fédéral (30'216 euros pour ce même motif), elles sont irrecevables.

2.

Saisi d'un recours contre la nouvelle décision cantonale, le Tribunal fédéral est aussi lié par son arrêt de renvoi (ATF 125 III 421 consid. 2a). Sur les points qu'il n'avait pas tranchés et qu'il avait renvoyés à la cour cantonale, il n'est pas lié par l'argumentation juridique développée par les parties ou par l'autorité précédente; il peut admettre le recours, comme il peut le rejeter en procédant à une substitution de motifs (ATF 135 III 397 consid. 1.4).

3.

3.1. Dans son arrêt de renvoi, le Tribunal fédéral a considéré que la suspension provisoire de travail sans salaire signifiée à l'employé le 31 janvier 2013 équivaut, en droit suisse, à une résiliation extraordinaire immédiate pour justes motifs de l'art. 337 CO, que, puisque l'employeur a attendu quatre mois après les faits survenus le 2 octobre 2012 pour la prononcer, cette résiliation pour justes motifs était tardive et entraînait pour l'employeur l'obligation de payer les indemnités prévues par l'art. 337c al. 1 à 3 CO. Il a expressément renvoyé la cause à la cour cantonale pour chiffrer le montant auquel l'employé a droit en vertu de l'art. 337c al. 1 CO et pour examiner, au vu des circonstances du cas concret, si l'employé a droit à l'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO, étant précisé qu'une telle indemnité couvre, hormis les cas particulièrement graves, un éventuel tort moral. Se prononçant sur la motivation cantonale, il a jugé que la cour cantonale ne pouvait pas convertir ce congé immédiat tardif en un congé ordinaire, prenant fin au 30 novembre 2013.

3.2. Statuant à nouveau, la cour cantonale a considéré que l'employé avait droit à un montant de 6'813,60 euros (correspondant à 2 mois de salaire), qu'un 13e salaire n'était pas dû, faute d'avoir été prouvé et critiqué en appel, et que l'employé avait également droit à des vacances non prises de 2'470,80 euros (soit, au total, 9'284 fr.40); tenant compte de l'interdiction de la *reformatio in pejus*, elle a confirmé le montant alloué en première instance de 9'671,55 euros au titre de l'art. 337c al. 1 CO. Elle a écarté la prétention en paiement d'une indemnité correspondant à 6 mois de salaire au sens de l'art. 337c al. 3 CO, au motif que le congé qui avait été signifié à l'employé - bien que tardivement - était dû à sa seule faute et que le reproche de harcèlement psychologique qu'il formulait à l'encontre de son employeuse ne pouvait être retenu.

4.

Dans un premier grief tiré de la violation de son droit d'être entendu (art. 29 al. 2 Cst.), le recourant invoque l'autorité de l'arrêt de renvoi du Tribunal fédéral du 2 février 2017, son droit à un double degré de juridiction et, partant, au renvoi de la cause en première instance en vue de calculer les conséquences pécuniaires du congé immédiat tardif et, enfin, son droit à la réplique.

4.1. Le principe de l'autorité de l'arrêt de renvoi du Tribunal fédéral, que prévoyait expressément l'art. 66 al. 1 aOJ, est un principe juridique qui demeure applicable sous l'empire de la LTF (ATF 135 III 334 consid. 2 p. 335; arrêt 5A 139/2013 du 31 juillet 2013 consid. 3.1, non publié in ATF 139 III 391 mais in Pra. 2014 n°19 p. 136; 4A 58/2017 du 23 mai 2017 consid. 2). En vertu de ce principe, l'autorité cantonale à laquelle une affaire est renvoyée est tenue de fonder sa nouvelle décision sur les considérants de droit de l'arrêt du Tribunal fédéral; sa cognition est limitée par les motifs de l'arrêt de renvoi, en ce sens qu'elle est liée par ce qui a déjà été tranché définitivement par le Tribunal fédéral, ainsi que par les constatations de fait qui n'ont pas été critiquées devant lui (ATF 131 III 91 consid. 5.2 p. 94 s.; arrêt 5A 139/2013 déjà cité, *ibidem*). L'autorité à laquelle la cause est retournée peut toutefois tenir compte de faits nouveaux sur les points qui ont fait l'objet du renvoi, mais ceux-ci ne peuvent être ni étendus, ni fixés sur une base juridique nouvelle (ATF 135 III 334 consid. 2 p. 335; 131 III 91 consid. 5.2 p. 94; arrêt 4A 354/2014 du 14 janvier 2015 consid. 2.1 et les références).

4.1.1. Par son arrêt de renvoi, le Tribunal fédéral a manifesté clairement que la suspension du 31 janvier 2013 équivaut à une résiliation extraordinaire pour justes motifs de l'art. 337 CO, mais qu'étant tardive, elle entraîne pour l'employeur les conséquences prévues par l'art. 337c al. 1-3 CO. Comme il l'a précisé dans ses considérants de droit, lorsque l'employeur communique une telle résiliation, les rapports de travail cessent en fait et en droit le jour même où le congé est communiqué, peu importe qu'il soit justifié ou injustifié, que son exercice soit jugé tardif ou qu'il ait été donné pendant une période de protection (consid. 5.1.2). La résiliation est un acte formateur, qui est irrévocable (consid. 5.2).

4.1.2. C'est à tort que le recourant reproche à la cour cantonale de n'avoir pas tenu compte du fait que le licenciement ne lui a été notifié que le 17 septembre 2013. C'est bien lui qui méconnaît les termes de l'arrêt de renvoi: il ne résulte nullement de celui-ci que l'employé aurait droit au paiement de son salaire pendant la suspension provisoire jusqu'au 17 septembre 2013 et, compte tenu d'un délai de congé de deux mois (dans sa quatrième année de service), jusqu'au 30 novembre 2013. La suspension du 31 janvier 2013 est une résiliation immédiate pour justes motifs de l'art. 337 CO, soit un acte formateur qui a mis fin au contrat de travail, de sorte qu'une nouvelle résiliation de l'employeur est sans portée et que l'employé ne peut prétendre qu'au salaire qu'il aurait touché en raison de la résiliation du 31 janvier 2013, ce qui, selon le nouvel arrêt cantonal, correspond à un salaire de 2 mois (sur ce dernier point, cf. consid. 5 ci-dessous).

4.2. Le principe du double degré de juridiction (avec quelques réserves) a été introduit par l'art. 75 al. 2 LTF dans le but de décharger le Tribunal fédéral; il ne découle ni de l'art. 29 al. 2 Cst, ni des art. 53 al. 1 CPC et 6 par. 1 CEDH. Ce principe a été réalisé en matière civile par le CPC qui prévoit que le jugement de première instance doit faire l'objet d'un appel ou d'un recours (limité au droit), avant que la cause ne puisse être soumise par " un recours " au Tribunal fédéral. Ce principe ne signifie pas qu'en cas de renvoi, la cause doit nécessairement et dans tous les cas être renvoyée au tribunal de première instance. Le Tribunal fédéral a d'ailleurs le choix de renvoyer la cause à l'autorité précédente ou à l'autorité qui a statué en première instance (art. 107 al. 2 LTF), même s'il la renvoie en règle générale à l'instance précédente, laissant à celle-ci le soin de décider du renvoi en première instance. Adopté pour décharger le Tribunal fédéral, ce principe ne confère pas un droit au justiciable. Dans la mesure où la cour d'appel dispose d'un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC) et de la possibilité d'administrer des preuves (art. 316 al. 3 CPC), un renvoi en première instance peut se révéler inutile ou superflu au regard de l'objectif de décharge du Tribunal fédéral.

4.2.1. En l'espèce, après avoir donné l'occasion aux parties de se déterminer et le demandeur ayant conclu à ce que la cause soit renvoyée au tribunal des prud'hommes pour que lui soit préservé le double degré de juridiction cantonal, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice a considéré que la détermination des conséquences pécuniaires conformément à l'art. 337c al. 1-3 CO est une question purement juridique, ne nécessitant aucun acte d'instruction, de sorte qu'il n'y avait pas de besoin de renvoyer la cause au tribunal des prud'hommes.

4.2.2. Le recourant se limite à évoquer le fait que la question des conséquences pécuniaires n'avait pas été examinée au regard de la nouvelle qualification de congé extraordinaire pour justes motifs tardif donnée par le Tribunal fédéral, qu'il entendait exercer son droit au double degré de juridiction et solliciter des mesures d'instruction devant le tribunal de première instance. Dès lors qu'il n'a pas un droit à un double degré de juridiction et qu'au demeurant, il n'indique même pas les mesures d'instruction qu'il entendait requérir et ce qu'il en attendait, se limitant à des généralités, son grief doit être rejeté.

Lorsqu'il se plaint du fait que la cour ne l'aurait pas informé de " sa volonté de ne pas renvoyer la cause en première instance avant de se prononcer sur le fond ", le recourant méconnaît qu'il n'a pas un droit à être consulté deux fois et que c'est à lui qu'il incombait de prendre, s'il le souhaitait, des conclusions subsidiaires dans sa détermination du 17 mars 2017. D'ailleurs, par ordonnance du 4 mai 2017, les parties ont été informées de ce que la cour cantonale gardait la cause à juger, de sorte qu'il disposait de tout le temps nécessaire - avant le 21 juillet 2017 - pour solliciter une réouverture de la procédure probatoire devant la cour s'il estimait y avoir droit (ATF 143 III 272 consid. 2.3.2).

4.3. Le droit à la réplique est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. et l'art. 6 par. 1 CEDH (ATF 138 I 154 consid.

2.3 p. 156 s.). Le droit d'être entendu, ancré à l'art. 29 al. 2 Cst., garantit le droit pour une partie à un procès de prendre connaissance de toute argumentation présentée au tribunal et de se déterminer à son propos, que celle-ci contienne ou non de nouveaux éléments de fait ou de droit, et qu'elle soit ou non concrètement susceptible d'influer sur le jugement à rendre. Il appartient en effet aux parties, et non au juge, de décider si une prise de position ou une pièce nouvellement versée au dossier contient des éléments déterminants qui appellent des observations de leur part. Ce droit de réplique vaut pour toutes les procédures judiciaires. Toute prise de position ou pièce nouvelle versée au dossier doit dès lors être communiquée aux parties pour leur permettre de décider si elles veulent ou non faire usage de leur faculté de se déterminer (cf. ATF 137 I 195 consid. 2.3.1 p. 197; 139 I 189 consid. 3.2 p. 192). Pour que le droit de réplique soit garanti, il faut que le tribunal laisse un laps de temps suffisant à la partie concernée, entre la remise de la prise de position ou des pièces nouvelles et le prononcé de sa

décision, pour qu'elle ait la possibilité de déposer des observations si elle l'estime nécessaire à la défense de ses intérêts. Selon la jurisprudence, le délai d'attente sur lequel doit compter le tribunal ne saurait, en règle générale, être inférieur à dix jours (arrêts 5A 1022/2015 du 29 avril 2016 consid. 3.2.2 et les références; 5D 81/2015 du 4 avril 2016 consid. 2.3.2 et 2.4.2 et les références). Ce délai d'attente comprend le temps nécessaire au plaideur pour faire parvenir son éventuelle réplique au tribunal (arrêt 5D 81/2015 précité).

C'est manifestement à tort que le recourant se plaint de violation de son droit à la réplique. Un tel droit permet aux parties de se déterminer sur toutes observations ou preuves nouvelles soumises au tribunal, mais non de s'exprimer deux fois ou plusieurs fois sur le même objet avant que le tribunal ne rende sa décision. D'ailleurs, le grief du recourant serait tardif: les parties ont été informées du fait que la cause était gardée à juger le 4 mai 2017 et l'arrêt cantonal n'a été rendu que le 21 juillet 2017, ce qui laissait largement au recourant le temps de se plaindre d'une clôture intempestive de la procédure et de requérir la réouverture de la procédure probatoire s'il en avait eu l'intention.

5.

Le recourant se plaint d'application arbitraire (art. 9 Cst.) (sic!) de l'art. 337c al. 1 CO.

5.1. Aux termes de l'art. 337c al. 1 CO, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé (lorsque le contrat est de durée indéterminée).

5.2. Selon l'arrêt de renvoi du 2 février 2017, auquel le Tribunal fédéral est (concrètement) lié, la résiliation immédiate, justifiée, injustifiée, tardive ou donnée pendant une période de protection contre les licenciements, met fin aux rapports de travail (arrêt 4A 372/2016 consid. 5.1.2). Il n'y a donc pas lieu de procéder à une conversion en congé ordinaire. Le délai de congé dont il est question à l'art. 337c al. 1 CO n'est pas touché par une incapacité de travail postérieure du travailleur (consid. 6.1 avant dernier paragraphe).

La cour cantonale a jugé que le délai de congé était de deux mois et que dès le lendemain du congé, soit dès le 1er février 2013, l'employé a été empêché de travailler pour cause de maladie.

C'est en violation de l'arrêt de renvoi qu'elle en a conclu que le délai de congé à prendre en considération avait été suspendu pendant 90 jours et reporté à l'échéance du 31 juillet 2013. Selon l'arrêt de renvoi, l'incapacité ultérieure du travailleur est sans incidence.

En revanche, dans la mesure où le gain manqué présuppose que le travailleur eût été créancier d'un salaire ("ce qu'il aurait gagné") et que, selon l'échelle bernoise applicable à Genève, l'employé n'aurait eu droit en cas de maladie, conformément à la jurisprudence (ATF 111 II 356 consid. 1b; arrêt 4C.293/2004 du 15 juillet 2005 consid. 2.3; 4A 215/2011 du 2 novembre 2011 consid. 4.2) qu'à deux mois de salaire dès la troisième année de service, la cour cantonale n'a pas violé le droit fédéral en allouant à l'employé deux mois de salaire, soit 6'813,60 euros.

5.3. On peine à comprendre ce que le recourant entend déduire en sa faveur de l'arrêt de renvoi lorsque, se prononçant sur la motivation de la cour cantonale, le Tribunal fédéral a écrit: "La cour cantonale ne pouvait pas non plus, au motif que l'employé n'aurait pas pu offrir ses services en raison de sa maladie, appliquer l'art. 324a CO. Qu'il soit tardif, justifié ou injustifié, le congé immédiat met fin aux rapports de travail; l'incapacité ultérieure du travailleur est sans incidence; il n'a plus à offrir ses services." Le Tribunal fédéral n'a pas vou-

lu modifier par là le fait que l'indemnité à laquelle l'employé peut prétendre est limitée à ce qu'il aurait pu réclamer à son employeur en cas de maladie (sur les conditions pour un changement de jurisprudence, cf. ATF 136 III 6 consid. 3). Quoiqu'il en soit, la cour cantonale ayant alloué à l'employé deux mois de salaire, rien ne lui a été déduit du fait de sa maladie.

En tant qu'il fait valoir qu'il aurait le droit de percevoir son revenu non seulement jusqu'à la notification de la résiliation immédiate le 17 septembre 2013, mais aussi - compte tenu du délai de congé légal de deux mois - jusqu'au 30 novembre 2013, le recourant méconnaît que, selon l'arrêt de renvoi du Tribunal fédéral, la résiliation immédiate est intervenue le 31 janvier 2013 et, partant, que c'est à cette date que se calcule le droit au salaire de l'art. 337c al. 1 CO, sans tenir compte d'une maladie ultérieure. Le Tribunal a déjà exclu dans son arrêt de renvoi toute résiliation immédiate " en deux parties ".

6.

Le recourant se plaint ensuite de violation de l'art. 337c al. 3 CO.

6.1. L'art. 337c al. 3 CO prévoit qu'en cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut allouer au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant en tenant compte de toutes les circonstances, mais sans dépasser l'équivalent de six mois de salaire.

Cette indemnité s'ajoute aux droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO. Elle est de même nature que celle de l'art. 336a CO et est à la fois réparatrice et punitive, s'apparentant à une peine conventionnelle (ATF 135 III 405 consid. 3.1 p. 407). Elle est en principe due en cas de licenciement immédiat injustifié, mais elle peut être refusée dans des circonstances particulières, par exemple lorsque tout manquement de l'employeur ou tout reproche d'un autre ordre est exclu (ATF 116 II 300 consid. 5a) ou encore lorsque la faute concomitante de l'employé est grave (ATF 120 II 243 consid. 3e in fine). Pour fixer cette indemnité, le juge peut prendre en considération la durée des rapports de travail, l'âge de l'employé, sa position dans l'entreprise, la situation sociale et économique des deux parties (ATF 123 III 391 consid. 3c; 121 III 64 consid. 3c; arrêt 4A 215/2011 précité consid. 7.2). Le juge du fait dispose d'un large pouvoir d'appréciation (art. 4 CC).

Le Tribunal fédéral ne revoit qu'avec réserve la décision d'appréciation prise en dernière instance cantonale. Il n'intervient que lorsque l'autorité précédente s'est écartée sans raison des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en matière de libre appréciation, lorsqu'elle s'est appuyée sur des faits qui ne devaient jouer aucun rôle ou, à l'inverse, a méconnu des éléments qui auraient absolument dû être pris en considération; il sanctionnera en outre les décisions rendues en vertu d'un pouvoir d'appréciation lorsqu'elles aboutissent à un résultat manifestement injuste ou à une iniquité choquante (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 p. 305; 130 III 213 consid. 3.1 p. 220).

6.2. Tout d'abord, contrairement à ce que croit le recourant, le Tribunal fédéral n'a pas déjà admis son droit à une indemnité de l'art. 337c al. 3 CO dans son arrêt de renvoi du 2 février 2017. Il résulte bien plutôt de cet arrêt de renvoi que la cour cantonale, si elle devait " chiffrer le montant auquel l'employé a droit en vertu de l'art. 337c al. 1 CO ", elle devait " examiner également, au vu des circonstances du cas concret, si l'employé a droit à l'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO, étant précisé qu'une telle indemnité couvre, hormis les cas particulièrement graves, un éventuel tort moral " (consid. 6.2).

Ensuite, c'est à tort que le recourant reproche à la cour cantonale d'avoir mélangé les motifs de la résiliation et les circonstances donnant droit à une indemnité. La faute concomitante de l'employé peut être aussi bien un motif de suppression de l'indemnité, qu'un motif de réduction de celle-ci.

Enfin, la cour cantonale a considéré en substance que la faute de l'employé est d'une gravité certaine, qu'elle a, à elle seule, justifié son licenciement (il a photocopié des documents remis par une cliente, a utilisé ses données personnelles pour lui adresser un SMS et l'appeler sur son téléphone privé, ce qui n'était pas autorisé par les règles internes de l'employeur, au point que cette cliente s'est plainte de son insistance déplacée, et il avait déjà fait l'objet de reproches du même genre quelques années plus tôt et avait été sanctionné), qu'aucun reproche ne peut être fait à l'employeur (un harcèlement psychologique n'ayant pas été établi) et que la manière dont le congé a été donné ne justifie pas à elle seule l'octroi d'une indemnité, compte tenu de la gravité de la faute reprochée à l'employé.

Or, le recourant se limite à affirmer que sa faute n'est pas " particulièrement grave " et que peu importe les prétendus justes motifs; ce faisant, il ne démontre aucun arbitraire dans les constatations de fait et ne s'en prend

pas à l'appréciation juridique développée par la cour cantonale pour retenir une faute d'une gravité certaine. En tant qu'il soutient qu'il a fait l'objet d'acharnement durant la procédure disciplinaire, qu'il a subi des pressions psychologiques pour qu'il démissionne et des accusations et diffamations, il ne démontre pas en quoi les constatations de la cour cantonale seraient arbitraires. Il se borne à affirmer que la faute de l'employeur aurait dû être considérée comme lourde, puisqu'il a été privé du jour au lendemain de toute rentrée financière et est tombé en dépression; ce faisant, il se fonde d'une part sur des faits non constatés et, d'autre part, ne démontre pas en quoi la cour cantonale se serait appuyée sur des faits qui ne devaient jouer aucun rôle ou, à l'inverse, a méconnu des éléments qui auraient absolument dû être pris en considération.

7.

Le recourant invoque enfin, à titre subsidiaire, la violation de l'art. 106 CPC.

Il reproche à la cour cantonale d'avoir mis à sa charge des frais d'appel de 800 fr. au lieu de les avoir répartis par moitié, en ne tenant pas compte de ce que le Tribunal fédéral avait admis son précédent recours. Ce faisant, il méconnaît que cette circonstance a déjà été prise en considération dans l'arrêt de renvoi, qui a annulé l'arrêt du 3 mai 2016 et a mis les frais de la procédure fédérale de 3'000 fr. et les dépens de 3'500 fr. à la charge de sa partie adverse, et que la cour cantonale n'avait donc plus à tenir compte de ce résultat dans son nouvel arrêt. En mettant à la charge de l'employé qui succombait intégralement dans ses conclusions l'entier de l'émolument judiciaire de 800 fr., la cour cantonale n'a donc pas violé l'art. 106 CPC.

8.

Il s'ensuit que le recours doit être rejeté dans la mesure où il est recevable. Les frais et dépens de la procédure fédérale doivent être mis à la charge du recourant qui succombe (art. 66 al. 1 et 68 al. 1 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 2'500 fr., sont mis à la charge du recourant.

3.

Le recourant versera à l'intimé une indemnité de 3'000 fr. à titre de dépens.

4.

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

Lausanne, le 2 mai 2018

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

La Présidente : Kiss

La Greffière : Schmidt