Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4A 123/2007
4A 125/2007 /ech

Arrêt du 31 août 2007
Ire Cour de droit civil

Composition
MM. et Mmes les Juges Corboz, Président, Klett, Rottenberg Liatowitsch, Kolly et Kiss.
Greffière: Mme Godat Zimmermann.

Parties
X._____,
défendeur et demandeur reconventionnel, recourant et intimé,

contre

Y._____,
demanderesse et défenderesse reconventionnelle, recourante et intimée, représentée par Me Jean-Bernard Waeber,
Caisse cantonale genevoise de chômage,
intervenante.

Objet
contrat de travail; licenciement pour justes motifs; vacances non prises; tort moral; responsabilité du travailleur,

recours en matière civile (2) contre l'arrêt de la Cour d'appel de la juridiction des prud'hommes du canton de Genève du 13 mars 2007.

Faits :
A.
Y._____ a obtenu son brevet d'avocat à fin 2002. Le 1er décembre 2002, X._____, avocat à la tête d'une étude à Genève, l'a engagée à plein temps comme avocate collaboratrice. En tant qu'avocate-stagiaire, Y._____ avait déjà eu l'occasion de travailler avec lui.

Selon le contrat signé par les parties, le salaire mensuel brut de l'avocate s'élevait à 6'500 fr., versés treize fois par année; les vacances correspondaient à quatre semaines par an; dès la deuxième année, le délai de préavis de congé était de trois mois pour la fin d'un mois. Y._____ devait travailler en moyenne huit heures par jour.

Dès le 1er mars 2003, le salaire brut de la collaboratrice a été augmenté à 7'600 fr. par mois.

En avril 2003, Y._____ a fait part à X._____ de son désir d'exercer une activité de commise-greffière auxiliaire auprès de la juridiction des prud'hommes genevoise. L'avocat a accepté. La teneur de l'accord oral passé à cette occasion est à la base du litige opposant les parties. On y reviendra par la suite.

Y._____ a commencé son activité accessoire aux prud'hommes le 15 mai 2003.

En janvier 2004, X._____ a engagé A._____ en qualité de secrétaire, chargée notamment de la gestion administrative de l'étude. Le 26 janvier 2004, A._____ a préparé, pour X._____, un projet de lettre destiné à Y._____, qui se présentait ainsi:

«Par la présente, je souhaite formuler par écrit les différents accords verbaux relatifs à ton contrat de travail. Je souhaiterais ajouter les paragraphes suivants sous la clause "occupation accessoire": "l'employée a pris à charge, depuis le mois de juillet 2003, une fonction de _____ au Tribunal des prud'hommes. L'Etude et l'employée ont convenu que le temps consacré à cette activité sera pris sur le temps de travail de l'employée. En contrepartie l'employée reversera le salaire net perçu pour cette activité à l'Etude. Sur présentation par l'employée des relevés de salaire du Tribunal dès réception, l'Etude déduira le même montant (net) du "net à payer" du "salaire mensuel subséquent".»

Sous la foi du serment, A._____ a expliqué que, lors de son arrivée à l'étude, elle avait examiné les dossiers du personnel; la situation de Y._____ lui avait semblé peu claire, dans la mesure où aucune trace des rétrocessions qu'elle versait à l'étude ne figurait dans son dossier. Elle a alors rédigé le document retranscrit ci-dessus sur la base des explications transmises par l'avocate elle-même. L'avenant n'avait finalement été ni signé ni envoyé parce que X._____ avait estimé qu'une formalisation des rapports avec sa collaboratrice n'était pas nécessaire en raison de la relation de confiance qui les unissait.

Le 1er août 2004, le salaire mensuel brut de Y._____ a été porté à 8'100 fr.

En 2004, la collaboratrice a rétrocédé à l'avocat un montant net de 7'867 fr., correspondant au salaire perçu cette année-là pour son activité accessoire.

Fin 2004 ou début 2005, Y._____ a annoncé à X._____ qu'elle était enceinte.

A la suite de discussions tendues entre les parties, l'employeur a adressé à son employée, le 1er février 2005, un courriel intitulé «avertissement», dont le contenu peut être résumé comme suit:

Rapportant des propos de l'intéressée, l'avocat déclarait ne pouvoir tolérer la moindre menace propre à nuire à l'activité et à l'ambiance de l'étude, acte qui serait sanctionné par la résiliation immédiate du contrat de travail. Il attendait de sa collaboratrice une «attitude professionnelle impeccable», sans les absences répétées de l'année précédente. En lui demandant de venir travailler à l'étude à plein temps dès la semaine suivante, il ne modifiait pas unilatéralement le contrat de travail, qui prévoyait une activité à 100 %, et non à 80 %. Il avait admis que sa collaboratrice effectue son activité prud'homale sur le temps de l'étude et, en échange, lui rétrocède la rémunération touchée pour cette activité. Il avait également accepté que, pour des raisons de commodité, elle soit absente deux après-midi par semaine, consacrés en principe à la préparation des audiences prud'homales à la maison; il s'agissait d'une mesure de souplesse qui devait permettre à l'avocate de s'organiser comme elle le voulait, étant donné que les audiences des prud'hommes avaient lieu le soir. Il y avait consenti en raison de la confiance qui les unissait, mais il s'apercevait aujourd'hui qu'une telle confiance n'était plus de mise puisque l'avocate
avait pris la liberté de considérer qu'elle travaillait en définitive à 80 %. Il exigeait dès lors sa présence à 100 % dès la semaine suivante, ce qui était compatible avec son activité accessoire; si ça ne devait pas l'être, elle devrait alors mettre un terme à son activité de commise-greffière. Enfin, si l'intéressée décidait de ne pas respecter cette injonction, il le considérerait comme un abandon d'emploi et mettrait fin au contrat de travail avec effet immédiat.

Le lendemain, X._____ a envoyé deux courriels à Y._____. Dans le premier, il refusait la proposition de l'avocate de reporter un solde de vacances à la fin de son congé de maternité et lui demandait de prendre ses vacances avant l'accouchement, selon un plan à lui soumettre d'ici la fin de la semaine. Dans le second, il s'est plaint du comportement «insultant» adopté par la collaboratrice devant les autres membres de l'étude, à la suite de l'envoi du courriel précédent.

Le matin du 3 février 2005, X._____ a adressé à nouveau deux courriels à Y._____. Dans le premier, il l'enjoignait de prendre ses dispositions afin de fixer ses «rendez-vous de médecins et autres en dehors des heures de travail» ou, à tout le moins, de l'en informer pour ne pas le mettre devant le fait accompli; il lui demandait

de compenser les heures prises le vendredi après-midi suivant. Dans le second courriel, l'avocat exigeait de sa collaboratrice qu'elle lui transmette, le lendemain, la liste détaillée des audiences qu'elle avait effectuées pour le Tribunal des prud'hommes, avec les dates, heures de début et fin, ainsi que le temps consacré et celui facturé pour la rédaction des jugements.

Y._____ a répondu aux «e-mails des 1er et 2 février 2005» par pli recommandé du 3 février 2005 posté le même jour à 19 h 42, dont la teneur peut être résumée de la manière suivante:

L'employée avouait ne pas comprendre le changement d'attitude de son employeur depuis qu'elle lui avait annoncé qu'elle était enceinte. Elle contestait avoir tenu les propos qui lui étaient prêtés dans le courriel du 1er février 2005 et niait avoir été insultante envers X._____. Elle rappelait qu'au début de l'été 2003, elle lui avait fait part de son désir de réduire son temps de travail à l'étude à 80 %, ce qui impliquait deux après-midi de congé par semaine, afin de reprendre une activité de commise-greffière aux prud'hommes. La flexibilité de cette activité et sa rémunération, variant de mois en mois, avaient alors été évoquées. L'avocat avait accepté ce projet avec enthousiasme. Un peu plus tard, il lui avait proposé un arrangement, à savoir qu'elle continuerait à percevoir un salaire à 100 % tout en gardant deux après-midi de libre, en contre-partie de quoi elle devait reverser à l'étude la rémunération payée par l'Etat. Elle avait alors insisté sur le fait que son activité aux prud'hommes ne compenserait pas les 20 % de salaire concernés et avait évalué à 10 % environ le salaire couvert par la rémunération perçue des prud'hommes. L'avocat lui avait répondu que la perspective qu'elle puisse mettre ses connaissances
acquises en droit du travail au service de l'étude était très intéressante pour lui et couvrait l'investissement consenti. En acceptant cette proposition, la collaboratrice continuait à percevoir un salaire constant et à bénéficier d'une couverture sociale entière. Cet accord était actuellement en vigueur depuis plus d'une année et demie de sorte qu'elle ne pouvait accepter que son contrat de travail soit modifié d'ici la fin de la semaine. Elle indiquait d'ores et déjà qu'elle ne pourrait pas être présente à l'étude le mardi après-midi suivant, car elle devait préparer une audience prud'homale et rédiger un jugement. Enfin, elle proposait de faire appel à un médiateur externe afin de régler ce problème «au mieux».

Le même jour, avant 14 heures, Y._____ avait consulté - pour la première fois - le Dr B._____, qui a établi un certificat daté du lendemain et attestant de l'incapacité totale de travail de la collaboratrice du 4 au 20 février 2005. Elle est revenue à l'étude dans l'après-midi, pour faire «place nette» sur le disque dur de son ordinateur et dans les tiroirs de son bureau, quittant les locaux sans informer son employeur de son arrêt de travail.

Par télécopie et pli simple du 16 février 2005, X._____ a répliqué à Y._____ que sa réponse du 3 février 2005 était un «tissu de mensonges». Il affirmait examiner les «sanctions que mérite une employée qui ment effrontément» et se poser la question de savoir si «ces mensonges» constituaient un juste motif supplémentaire de résiliation des rapports de travail; à ce sujet, il attendait encore le décompte relatif à l'activité accessoire qu'il avait réclamé à sa collaboratrice.

A la même date, également par télécopie et pli simple adressés à Y._____, l'avocat s'est étonné d'apprendre qu'à l'heure où il tentait de l'atteindre par fax, elle ne se trouvait pas à son domicile, mais chez ses grands-parents. Il constatait du reste qu'à plusieurs reprises, depuis son arrêt maladie, il était impossible de la joindre chez elle. Il relevait pour le surplus que si elle pouvait s'absenter plusieurs heures aux frais de l'étude et de l'assurance, elle devait également être en mesure de se rendre à son travail où les tâches qui l'attendaient n'étaient pas pénibles physiquement.

Selon certificat médical du 17 février 2005 établi par le Dr C._____, Y._____ n'était pas en état de travailler les lundi 21 et mardi 22 février 2005.

Par courrier recommandé du 21 février 2005, l'avocate a répondu à X._____ que sa lettre du 3 février 2005 était le «reflet de la stricte vérité» et qu'elle était à la fois peinée et choquée qu'il puisse la traiter d'«employée qui ment effrontément». En ce qui concernait son activité prud'homale, elle indiquait ne pas être en mesure de fournir une liste du travail effectué depuis une année et demie; en effet, elle avait remis ses fiches d'activité

au fur et à mesure à la juridiction des prud'hommes de sorte qu'elle n'en disposait plus. Elle rappelait avoir toujours remis à l'étude ses fiches de salaire et décomptes annuels reçus de l'Etat et que les montants correspondants avait été déduits de son salaire d'avocate.

L'incapacité de travail totale de Y._____ a été prolongée jusqu'au 20 mars 2005, selon certificat du Dr B._____ du 22 février 2005.

En date du 22 février 2005, X._____ a résilié avec effet immédiat pour justes motifs le contrat de travail le liant à Y._____. La lettre de congé comportait les passages suivants:

«La profession d'avocat - en tout cas dans mon Etude - n'est pas compatible avec le mensonge, les menaces, les insultes et la tricherie. Je ne sais si je fus aveugle pendant toutes ces années, trop bon, ou si - comme tu le prétends - j'ai changé. Peut-être tout cela à la fois, mais le résultat est que, avec toute la bonne foi du monde, et malgré une extrême bienveillance à ton égard compte tenu de l'historique de nos relations de travail, je ne puis raisonnablement plus te confier mes intérêts ni ceux de mes clients car, à tes fautes professionnelles - dans les dossiers _____, _____, _____ et _____ - s'ajoute maintenant l'absence de confiance.

Mensonges. Ton courrier du 3 février bien sûr, après m'avoir menacé, puis celui d'hier; mais également les dénégations lorsque le 24 janvier je te mettais à nouveau en garde quant à tes absences répétées en 2004 - pour des motifs aussi divers que variés tels que insomnie, réparation de scooter, vétérinaire, indigestion, migraine, fatigue, coiffeur, épilation, travaux divers chez la belle-mère et autres - aucune justifiée par certificat médical. Tes maladies - certes justifiées par certificat médical - de complaisance. (...)

Tricherie. Celles qui t'ont permis de prendre deux après-midi de congé hebdomadaires pour te reposer ou pour tes hobbies - en faisant croire qu'il s'agissait de recherches juridiques pour les prud'hommes et de continuer à être payée à 100 %. Parfois peut-être était-ce le cas, parfois pas, mais peu importait, n'est-ce pas, tant que je ne posais pas de questions - puisque je te faisais entière confiance. (...)

Celles de tes absences, et de tes maladies qui viennent opportunément après des avertissements et des directives - mais te permettent, tout de même, de prendre du bon temps et le thé chez tes grands-parents, mais pas de venir travailler. (...)

Celles - à l'instar du certificat médical du 17 février transmis seulement le dimanche 20 février au soir, mais non le jeudi ni le vendredi pour que nous puissions nous organiser en conséquence à l'Etude - qui démontrent à tout le moins une mesquinerie telle de ta part que je ne peux plus avoir confiance en ta moralité, celle de l'employée et encore moins celle de l'avocate.

Celles liées enfin à l'exploitation que tu fais de ta condition de femme enceinte, bravant toute directive, refusant l'autorité de ton employeur, et n'en faisant qu'à ta tête, pensant que le droit, tes maladies imaginaires et ta condition de future mère te donnent tous les droits.

Ton comportement est une honte - et une insulte - vis-à-vis des femmes qui travaillent honnêtement et mènent de front vie de famille et vie professionnelle. (...)

P.S. J'attends, comme demandé dans mon e-mail du 3 février 2005, la liste détaillée des audiences que tu as effectuées pour le Tribunal des prud'hommes depuis le début de cette activité accessoire, avec les dates, heures de début et fin, ainsi que le temps consacré et celui facturé, pour la rédaction des jugements.»

B.

Le 20 juillet 2005, Y._____ a assigné X._____ en paiement d'un montant de 148'040 fr.05 avec intérêts, sous déduction des revenus nets tirés de son activité accessoire. Elle concluait également à la délivrance d'un certificat de travail détaillé.

Par lettre du 26 août 2005, la Caisse cantonale genevoise de chômage est intervenue à la procédure en ver-

tu de sa subrogation dans les droits de Y._____ à hauteur de 2'165 fr.40 et 5'309 fr.60, correspondant aux indemnités de chômage versées à l'intéressée pour juin et juillet 2005. Par la suite, elle amplifiera ses conclusions, réclamant au défendeur les montants de 2'107 fr.20 et 5'748 fr.15, qui représentent les indemnités de chômage payées à Y._____ pour novembre et décembre 2005.

X._____ a conclu au déboutement de la demanderesse. A titre reconventionnel, il demandait qu'elle soit condamnée à lui verser la somme de 77'810 fr. sur la base des art. 321e et 337d al. 1 CO.

Y._____ a accouché le 30 juillet 2005. Elle a retrouvé un emploi le 1er janvier 2006 et a donc, en cours de procédure, limité au 31 décembre 2005 ses prétentions en dommages-intérêts liés au licenciement immédiat qu'elle considérait comme injustifié.

Par jugement du 27 avril 2006, le Tribunal de la juridiction des prud'hommes du canton de Genève a condamné X._____ à payer, d'une part, à Y._____ la somme brute de 53'510 fr.25, plus intérêts à 5 % dès le 1er août 2005, sous déduction du montant net de 15'330 fr.35 plus intérêts et, d'autre part, à la Caisse cantonale genevoise de chômage le montant de 15'330 fr.35, plus intérêts à 5 % dès plusieurs dates échelonnées; la partie qui en avait la charge était invitée à opérer les déductions sociales et légales usuelles. X._____ était également condamné à remettre un certificat de travail à Y._____. Le montant de 53'510 fr.25 correspond à des dommages-intérêts pour licenciement immédiat injustifié; le tribunal a considéré à cet égard que l'avocat disposait de justes motifs pour mettre un terme immédiat au contrat de travail, mais qu'il était forclos à s'en prévaloir dès lors qu'il s'était écoulé près d'un mois entre la découverte des faits justifiant le congé immédiat et la notification de celui-ci. Par ailleurs, le tribunal a débouté Y._____ de sa prétention en indemnisation des vacances non prises. Il lui a également refusé une indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO ainsi qu'une indemnité pour tort moral. Enfin,
la prétention reconventionnelle du défendeur fondée sur l'art. 321e CO a été entièrement rejetée.
Y._____ et X._____ ont tous les deux interjeté appel contre ce jugement. Statuant le 13 mars 2007, la Cour d'appel de la juridiction des prud'hommes du canton de Genève a condamné X._____ à payer à Y._____ la somme nette de 5'000 fr. avec intérêts à 5 % dès le 22 février 2005, à titre de réparation du tort moral, et la somme brute de 3'947 fr.20 avec intérêts à 5 % dès le 22 février 2005, à titre d'indemnisation de vacances non prises. La cour cantonale a reconnu le caractère justifié du licenciement immédiat signifié à Y._____. En outre, elle a débouté X._____ de ses conclusions reconventionnelles. Elle a également rejeté les conclusions en paiement de la Caisse cantonale genevoise de chômage. Enfin, la Cour d'appel a condamné X._____ à remettre sans tarder à Y._____ un certificat de travail au contenu conforme à un accord intervenu entre les parties lors de l'audience du 19 janvier 2006 devant le Tribunal des prud'hommes - la date de la fin des rapports de travail correspondant au 22 février 2005 - et comportant l'ajout suivant: «D'un naturel sympathique, Me Y._____ est ainsi appréciée des clients dont elle s'est occupée ainsi que de ses collègues et des magistrats du Pouvoir judiciaire.».
C.
Tant Y._____ (la demanderesse) que X._____ (le défendeur) interjettent un recours en matière civile.

La demanderesse conclut à l'annulation de l'arrêt cantonal sauf en ce qu'il condamne le défendeur à lui payer 5'000 fr. plus intérêts et 3'947 fr.20 plus intérêts et en ce qu'il déboute le défendeur de ses conclusions reconventionnelles. Elle demande ensuite la condamnation du défendeur à lui verser les montants suivants:

- 48'812 fr.45 avec intérêts à 5 % dès le 1er août 2005, à titre de dommages-intérêts pour licenciement immédiat injustifié;
- 5'703 fr.75 avec intérêts à 5 % dès le 1er janvier 2006, à titre d'indemnisation de vacances non prises;
- 52'650 fr. avec intérêts à 5 % dès le 22 février 2005, à titre d'indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO.

Elle conclut enfin à ce que le défendeur lui remette un certificat de travail indiquant le 31 décembre 2005 comme date de fin des rapports de travail, son contenu correspondant pour le reste à celui déterminé par la cour cantonale.

Pour sa part, le défendeur conclut à l'annulation de l'arrêt cantonal en ce qu'il le condamne à payer à la demanderesse les montants de 3'947 fr.20 avec intérêts et 5'000 fr. et en ce qu'il le déboute de ses conclusions reconventionnelles. Il demande par ailleurs la condamnation de la demanderesse à lui payer le montant de 29'767 fr.50.

Le défendeur propose l'irrecevabilité, subsidiairement le rejet du recours de la demanderesse.

Dans sa réponse, la demanderesse déclare «persiste[r]dans les conclusions de son recours».

En qualité d'intervenante, la Caisse cantonale genevoise de chômage confirme sa production pour un montant total de 15'330 fr.35 à payer par le défendeur; elle renonce à se déterminer pour le surplus.

Le Tribunal fédéral considère en droit:
1.
Chacune des deux parties a interjeté recours. Les recours sont dirigés contre le même arrêt et reposent sur le même complexe de faits. Par conséquent, il se justifie de joindre les deux procédures et de statuer par un seul arrêt (art. 24 PCF, applicable vu le renvoi de l'art. 71 LTF; cf. ATF 124 III 382 consid. 1a p. 385; 123 II 16 consid. 1 p. 20).
2.
2.1 Interjetés par les parties dont aucune n'a obtenu entièrement gain de cause (art. 76 al. 1 LTF) et dirigés contre un jugement final (art. 90 LTF) rendu en matière civile (art. 72 al. 1 LTF) par une autorité cantonale de dernière instance (art. 75 LTF) dans une affaire pécuniaire de droit du travail dont la valeur litigieuse atteint le seuil de 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF), les recours sont en principe recevables, puisqu'ils ont été tous deux déposés dans le délai (art. 100 al. 1 LTF) et la forme (art. 42 LTF) prévus par la loi.
2.2 Le recours peut être interjeté pour violation du droit, tel qu'il est délimité par les art. 95 et 96 LTF. 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; 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. Il ne peut pas entrer en matière sur la violation d'un droit constitutionnel ou sur une question relevant du droit cantonal ou intercantonal si le grief n'a pas été invoqué et motivé de manière précise par la partie recourante (art. 106 al. 2 LTF).
2.3 Le Tribunal fédéral ne peut aller au-delà des conclusions des parties (art. 107 al. 1 LTF). Toute conclusion nouvelle est irrecevable (art. 99 al. 2 LTF).
3.
En premier lieu, la demanderesse entend faire compléter l'état de fait sur deux points, qui ressortiraient clairement du dossier soumis à l'autorité cantonale: d'une part, le fait que, de manière officielle et régulière, la collaboratrice ne travaillait pas à l'étude les mardis et vendredis après-midi; d'autre part, le motif de la première augmentation de salaire du 1er mars 2003, qui aurait eu pour but de rétablir l'équilibre salarial des employées de l'étude en fonction de leur formation respective.
3.1 Le Tribunal fédéral conduit son raisonnement juridique sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). L'auteur du recours ne peut critiquer les faits que si ceux-ci ont été établis de façon manifestement inexacte ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 97 al. 1 LTF; cf. également art. 105 al. 2 LTF); de plus, la correction du vice doit être propre à influer le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

La partie recourante qui entend s'écarter des constatations de l'autorité précédente doit expliquer de manière circonstanciée en quoi les conditions d'une exception à l'art. 105 al. 1 LTF seraient réalisées, faute de quoi il n'est pas possible de tenir compte d'un état de fait qui diverge de celui contenu dans la décision attaquée (cf. ATF 130 III 138 consid. 1.4 p. 140; cf. également ATF 133 III 350 consid. 1.3). 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).
3.2 Contrairement à ce que la demanderesse prétend, il ressort bien de l'arrêt attaqué que la collaboratrice n'était pas présente à l'étude deux après-midi par semaine; ce fait, mentionné à quatre reprises dans le considérant 3.3 de la décision entreprise, n'est pas contesté. Le grief soulevé par la demanderesse tombe dès lors à faux. Au surplus, les motifs ayant conduit les parties à instaurer ce système seront examinés dans le considérant

consacré à l'interprétation de l'accord passé entre l'avocat et son employée.

Sur le second point, la cour cantonale a constaté que le salaire de la demanderesse avait été augmenté à partir du 1er mars 2003, soit le mois précédant la modification contractuelle liée à l'activité accessoire de l'avocate. Du bref laps de temps écoulé entre les deux événements, les juges genevois ont déduit que le défendeur ne pouvait pas avoir accordé en avril 2003 une deuxième faveur à sa collaboratrice, sous forme d'une réduction de son temps de travail à 80 % avec un salaire maintenu à 100 %, indépendamment des heures consacrées par la demanderesse à l'activité prud'homale. Le fait déterminant est l'augmentation de salaire de mars 2003 en elle-même. Les raisons pour lesquelles le défendeur a consenti à la hausse de la rémunération de la demanderesse sont dénuées de pertinence à cet égard et ne sauraient être propres à influer le sort de la cause au sens de l'art. 97 al. 1 LTF. Par conséquent, le moyen tiré d'un état de fait lacunaire est mal fondé.
4.
La cour cantonale a admis le caractère justifié du licenciement immédiat signifié par l'avocat à sa collaboratrice. En substance, elle a considéré que la demanderesse avait manqué gravement à ses obligations de diligence, de fidélité et de loyauté à l'égard de son employeur en consacrant à son activité prud'homale beaucoup moins d'heures que ce qu'elle laissait entendre à son employeur, en refusant de donner suite à l'avertissement du 1er février 2005 qui l'enjoignait à travailler à 100 %, et non à 80 %, et en ne donnant pas suite à la demande de l'avocat de remettre les documents qui prouvaient l'ampleur exacte de son activité auprès de la juridiction des prud'hommes. Avant d'arriver à cette conclusion, les juges genevois ont interprété l'accord des parties intervenu verbalement en avril 2003. Appliquant le principe de la confiance, ils ont considéré que la diminution de 20 % des heures consacrées directement à l'étude - représentant deux après-midi par semaine - avec maintien du salaire à 100 % supposait que la demanderesse utilisât tout le temps ainsi dégagé pour ses activités en relation avec les prud'hommes; l'autorisation d'exercer une activité accessoire sur son horaire à temps plein ne permettait pas à l'employée de croire
de bonne foi qu'elle pouvait travailler à 80 % pour l'étude, indépendamment des heures consacrées à son activité prud'homale.
4.1 Invoquant l'art. 18 CO, la demanderesse critique l'interprétation objective retenue par les juges cantonaux. A son avis, l'absence de réaction de l'employeur de mai 2003 à janvier 2005, soit pendant un an et demi, démontre que l'avocat a accordé à la collaboratrice la réduction du temps de travail à 80 % qu'elle demandait pour exercer une activité de greffière auxiliaire auprès des prud'hommes et que l'arrangement financier a consisté à maintenir la rémunération de l'employée à 100 % contre restitution du salaire perçu pour l'activité prud'homale.
4.2 Il n'est pas contesté que l'autorité cantonale n'a pas été en mesure de constater en fait l'accord des parties, sur la base d'une interprétation dite subjective (cf. ATF 132 III 626 consid. 3.1; 131 III 606 consid. 4.1).

Si la volonté réelle des parties ne peut pas être établie ou si leurs volontés intimes divergent, le juge doit interpréter les déclarations et les comportements selon la théorie de la confiance. Il doit donc rechercher comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances (interprétation dite objective; ATF 133 III 61 consid. 2.2.2 p. 67; 132 III 268 consid. 2.3.2, 626 consid. 3.1). Le principe de la confiance permet d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même si celui-ci ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 133 III 61 consid. 2.2.1 p. 67; 130 III 417 consid. 3.2; 129 III 118 consid. 2.5; 128 III 419 consid. 2.2 et les références doctrinales).

L'application du principe de la confiance est une question de droit que le Tribunal fédéral peut examiner librement (cf. ATF 132 III 268 consid. 2.3.2, 626 consid. 3.1; 131 III 606 consid. 4.1). Pour trancher cette question de droit, il faut cependant se fonder sur le contenu de la manifestation de volonté et sur les circonstances, lesquelles relèvent en revanche du fait (ATF 132 III 268 consid. 2.3.2, 626 consid. 3.1; 131 III 586 consid. 4.2.3.1). Les circonstances déterminantes à cet égard sont celles qui ont précédé ou accompagné la manifestation de volonté, à l'exclusion des événements postérieurs, à l'exemple du comportement adopté par les parties contractantes après qu'elles ont conclu l'accord (ATF 133 III 61 consid. 2.2.1 p. 67; 132 III 626 consid. 3.1 in fine et les arrêts cités).
4.3 En avril 2003, le défendeur a accepté que la demanderesse exerce une activité accessoire de greffière auxiliaire auprès de la juridiction des prud'hommes. L'idée était que la collaboratrice acquiert des connaissances

en droit du travail, qu'elle pourrait utiliser ensuite dans le cadre de son activité à l'étude. Sur le plan financier, l'arrangement impliquait que la demanderesse continuait d'être payée à 100 % par le défendeur, mais qu'elle rétrocédait à celui-ci la rémunération perçue des prud'hommes. En ce qui concerne l'organisation du travail, les parties s'accordent à dire que le temps consacré à l'étude était diminué de 20 %, ce qui s'est concrétisé, à une date qui ne ressort pas clairement de l'arrêt attaqué, par deux après-midi par semaine durant lesquels l'avocate n'était pas présente au cabinet. Le litige porte notamment sur le sens de cette réduction. Pour l'employeur, les 20 % ainsi dégagés devaient être utilisés pour l'activité prud'homale alors que, selon l'employée, son temps de travail a été purement et simplement réduit à 80 %, sans qu'elle ait à rendre compte de ses occupations pendant les 20 % restants.

La thèse de la demanderesse ne résiste pas à l'examen. De bonne foi, l'avocate ne pouvait pas déduire de l'attitude de son employeur qu'il n'existait aucune proportion entre la réduction du temps de présence exigé à l'étude et les heures consacrées à l'activité prud'homale (préparation des audiences, audiences, rédaction des jugements). Le but visé, soit l'acquisition de connaissances utiles à l'étude, supposait évidemment que le temps libéré soit employé à cette fin, et non selon le bon vouloir de la collaboratrice. Le défendeur n'avait aucune raison d'accepter de continuer à payer à 100 % la demanderesse, moyennant rétrocession d'un montant qu'elle estimait alors elle-même à 10 % maximum de son salaire d'avocate, si celle-ci ne consacrait pas à l'activité accessoire prévue les 20 % de temps où sa présence à l'étude n'était pas exigée. Le fait invoqué par la demanderesse n'est pas de nature à infirmer cette analyse fondée sur le principe de la confiance. En effet, le comportement du défendeur postérieurement à la conclusion de l'accord n'est pas déterminant pour interpréter objectivement le contenu des engagements contractuels au moment où ils ont été passés. Au surplus, aucun élément de l'arrêt attaqué ne permet de conclure que
l'arrangement des parties aurait été modifié par la suite. Comme la cour cantonale l'a admis à juste titre, la demanderesse était censée, aux termes de la modification contractuelle d'avril 2003 interprétée à la lumière de la théorie de la confiance, consacrer à son activité accessoire un temps équivalant à celui libéré sur ses heures de présence à l'étude, soit 20 %. Il s'ensuit que le moyen fondé sur la violation de l'art. 18 CO est mal fondé.
5.
La demanderesse conteste au surplus que le défendeur ait été au bénéfice d'un juste motif de licenciement immédiat. Selon elle, le motif qui a déterminé l'employeur à résilier le contrat sur-le-champ est la non-remise par l'employée des décomptes de son activité auprès du Tribunal des prud'hommes. La demanderesse nie avoir refusé de donner ces documents. Alors en congé-maladie, elle a simplement fait savoir au défendeur qu'elle ne disposait plus de ses fiches d'activité, remises au fur et à mesure à la juridiction des prud'hommes. Un tel comportement ne constituerait manifestement pas un manquement grave justifiant un licenciement immédiat.

Pour le reste, la demanderesse fait valoir que les autres motifs retenus par la cour cantonale n'ont pas été déterminants dans la volonté de l'employeur de se séparer immédiatement de sa collaboratrice. Aucun n'aurait d'ailleurs constitué un juste motif au sens de l'art. 337 CO.
5.1 Aux termes de l'art. 337 al. 1 1ère phrase CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Doivent notamment être considérées comme tels 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 (art. 337 al. 2 CO).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31; 127 III 351 consid. 4a et les références). D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31, 213 consid. 3.1 p. 220/221; 129 III 380 consid. 2.1).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 32; 127 III 351 consid. 4a p. 354; 116 II 145

consid. 6a p. 150). Le Tribunal fédéral revoit avec réserve la décision d'équité prise en dernière instance cantonale. Il intervient lorsque celle-ci s'écarte sans raison des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en matière de libre appréciation, ou lorsqu'elle s'appuie sur des faits qui, dans le cas particulier, ne devaient jouer aucun rôle, ou à l'inverse, lorsqu'elle n'a pas tenu compte d'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 130 III 28 consid. 4.1 p. 32, 213 consid. 3.1 p. 220; 129 III 380 consid. 2 p. 382; 127 III 153 consid. 1a p. 155, 351 consid. 4a p. 354).
5.2 La lettre de licenciement du 22 février 2005 fait clairement état d'une rupture du lien de confiance, fondée sur plusieurs motifs. En particulier, l'employeur reproche une «tricherie» à sa collaboratrice pour avoir fait croire qu'elle consacrait ses deux après-midi de «congé» par semaine à son activité prud'homale, alors qu'elle les utilisait en réalité pour se reposer ou pour ses hobbies. A la fin de son courrier, l'avocat réclame une nouvelle fois à son employée la liste détaillée des audiences des prud'hommes auxquelles elle a participé ainsi qu'un relevé du temps consacré à la rédaction des jugements.

Avant d'examiner, au besoin, les autres motifs de congé invoqués pêle-mêle par le défendeur, il convient de déterminer si la «tricherie» susmentionnée est avérée selon l'état de fait cantonal et, le cas échéant, si elle justifiait un licenciement immédiat.

D'après les constatations de la Cour d'appel résultant des enquêtes, la demanderesse a consacré environ deux heures par semaine à son activité prud'homale. Or, comme on l'a déjà vu, elle était censée, selon l'accord passé oralement entre les parties, utiliser 20 % de son temps de travail à cette fin, soit huit heures par semaine. La différence est très importante; comme l'avocate n'a jamais avisé son employeur de ce fait, il y a bel et bien eu tromperie de sa part. Le défendeur a commencé à éprouver de sérieux doutes à ce sujet au début 2005, mais il ne disposait alors pas de preuves. Le 1er février 2005, il a adressé à sa collaboratrice un courriel intitulé «avertissement», l'invitant à être présente à l'étude à 100 % dès la semaine suivante. Deux jours plus tard, il lui a demandé, dans un autre courriel, un compte-rendu précis des activités exercées pour la juridiction des prud'hommes. La demanderesse n'a pas fourni le document réclamé; dans sa réponse du 3 février 2005, elle n'a pas donné suite à l'avertissement de son employeur et a continué à prétendre, en substance, que son temps de travail avait été réduit à 80 %, indépendamment des heures consacrées à son activité accessoire. Le 16 février 2005, le défendeur a encore une
fois demandé à sa collaboratrice de fournir la liste de ses activités en rapport avec les prud'hommes. La demanderesse n'a pas obtempéré. Dans son courrier du 21 février 2005, elle indiquait à son employeur n'être pas en mesure de fournir une liste du travail effectué à titre accessoire depuis une année et demie, car elle ne disposait plus des fiches d'activité remises à la juridiction des prud'hommes; elle affirmait également avoir toujours fourni à son employeur les relevés de salaire et décomptes annuels reçus de l'Etat. Sur ces deux points, il ressort de l'état de fait cantonal, premièrement, que, si elle les avait demandés, l'avocate aurait obtenu immédiatement les documents relatifs à son activité accessoire auprès de la juridiction des prud'hommes. A cet égard, les critiques que la demanderesse adresse à cette constatation dans son recours ne sont pas de nature à la faire apparaître comme arbitraire. Deuxièmement, la collaboratrice avait elle-même indiqué plusieurs fois à son employeur que les décomptes de salaire ne reflétaient pas l'activité des mois écoulés, dès lors que la rémunération n'intervenait qu'à la fin de chaque affaire. Il s'ensuit que ces décomptes n'étaient pas suffisants pour permettre à l'employeur de se
faire une idée exacte du temps réellement consacré par son employée à son activité accessoire.

En résumé, la demanderesse a trompé, sur son horaire de travail, un employeur dont elle savait qu'il lui faisait aveuglément confiance. L'ampleur de cette tromperie n'est apparue qu'au cours de la procédure, les enquêtes ayant démontré que l'employée n'utilisait à la fin prévue que le quart du temps censé attribué à l'activité prud'homale et qu'elle considérait le reste du temps en cause comme du temps libre alors qu'elle était payée à 100 % par l'étude. Lorsque le défendeur a éprouvé les premiers doutes, qui s'avéreront justifiés, et qu'il a invité sa collaboratrice à remédier à cette situation, la demanderesse a nié le problème; elle n'a ainsi fait preuve d'aucune volonté de respecter l'accord passé en avril 2003. De plus, bien que sollicitée deux fois de fournir les documents prouvant son activité réelle auprès des prud'hommes, elle n'a tout d'abord pas réagi, avant de prétendre faussement qu'il ne lui était plus possible de disposer de ces pièces.

La tromperie à laquelle la demanderesse s'est livrée pendant de nombreux mois révèle un manque de loyauté indéniable à l'égard de l'employeur. De surcroît, l'employée a adopté, après l'avertissement du 1er février 2005, un comportement qui ne pouvait que conforter le défendeur dans sa confiance déçue. Force est ainsi de constater que les manquements de la demanderesse en relation avec son activité accessoire, son refus de respecter l'accord d'avril 2003 et son absence de collaboration dans la reconstitution de son activité prud'homale étaient assurément de nature à rompre le rapport de confiance qui existait entre les parties. Le licenciement immédiat est déjà justifié pour ce motif-là, de sorte qu'il n'est pas nécessaire d'examiner les autres motifs invoqués dans la lettre du 22 février 2005.

Sur le vu de ce qui précède, le moyen tiré d'une violation de l'art. 337 CO doit être écarté.
6.
La cour cantonale a attribué à la demanderesse une indemnité de 3'947 fr.20 à titre d'indemnité pour un solde de vacances de neuf jours au 21 février 2005.
6.1 Dans son recours, le défendeur fait valoir tout d'abord que l'indemnité allouée ne repose sur aucun élément du dossier, mais uniquement sur un allégué de la demanderesse, contesté par la partie adverse. La cour cantonale serait tombée ainsi dans l'arbitraire. Au demeurant, l'arbitraire résulterait aussi du fait que la demanderesse se voit octroyer une indemnité relative à neuf jours de vacances, alors qu'il est établi qu'elle s'est accordé, sur son horaire de travail, du temps libre à raison de plusieurs heures par semaine pendant une année et demie.
6.2 Selon la jurisprudence, il appartient au travailleur de prouver l'obligation contractuelle de l'employeur de lui accorder des vacances. En revanche, l'employeur doit prouver que cette obligation contractuelle a été exécutée; il lui incombe donc de démontrer que le travailleur a pris des jours de vacances pendant la période déterminante et d'établir leur nombre (ATF 128 III 271 consid. 2a p. 273/274).

Par ailleurs, lorsque les rapports de travail ont pris fin par la résiliation immédiate du contrat pour justes motifs, le droit aux vacances non prises est toujours convertible en une prétention pécuniaire (cf. Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3e éd., p. 174).

En l'espèce, selon les constatations cantonales, l'employée avait droit à 25 jours de vacances par année depuis août 2003. La cour cantonale relève toutefois que la demanderesse, qui réclame l'indemnisation de neuf jours de vacances jusqu'au 21 février 2005, a calculé son droit aux vacances sur la base de quatre semaines par an, conformément à la version d'origine du contrat. Les juges genevois considèrent ensuite qu'il n'a pas été établi que la collaboratrice n'avait pas droit à un solde de neuf jours au 21 février 2005, ni qu'elle avait pris plus de jours de vacances que ceux auxquels elle pouvait prétendre. Cela signifie que l'employeur n'a apporté aucune preuve quant au nombre de jours de vacances déjà pris par la demanderesse pendant la période déterminante. Dans son recours, le défendeur se borne à affirmer qu'il a contesté le calcul de la demanderesse, mais il ne prétend pas avoir démontré de combien de jours de vacances l'employée avait déjà bénéficié au moment où les rapports de travail ont pris fin. La cour cantonale n'a dès lors pas renversé le fardeau de la preuve, ni du reste versé dans l'arbitraire, en allouant à la demanderesse le montant qu'elle réclamait. Les critiques soulevées par le défendeur sont dénuées de
fondement.

Au surplus, le fait que la demanderesse a utilisé à sa guise une partie de son temps de travail ne saurait être assimilé à des vacances, mais bien plutôt à l'inexécution de l'obligation contractuelle de fournir la prestation de travail. Le défendeur partage d'ailleurs cette analyse puisque, parallèlement, il exerce contre la demanderesse une action en dommages-intérêts fondée sur la responsabilité contractuelle de la travailleuse (art. 321e CO).
7.
La cour cantonale a alloué à la demanderesse une indemnité pour tort moral d'un montant de 5'000 fr. Elle a considéré que les termes utilisés par le défendeur, dans ses courriers des 16 et 22 février 2005, dépeignaient l'avocate comme une personne foncièrement malhonnête et que ces propos, inutilement outrageants et blessants, avaient entamé la considération de l'intéressée. Par conséquent, celle-ci pouvait à juste titre se plaindre d'une atteinte illicite à sa personnalité au sens de l'art. 328 CO.

Le défendeur critique l'allocation d'une indemnité à titre de réparation morale à la demanderesse. Il relève à cet égard que les termes utilisés dans les deux courriers en cause n'ont rien d'exceptionnel. Par ailleurs, la cour cantonale aurait tiré des conclusions arbitraires du témoignage du Dr B._____.
7.1 Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. La violation des obligations prévues à cette disposition engage la responsabilité contractuelle de l'employeur (art. 97 ss CO) pour le tort moral causé au travailleur, aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (cf. art. 99 al. 3 CO) (ATF 130 III 699 consid. 5.1 p. 704; cf. également ATF 125 III 70 consid. 3a p. 74). Pour justifier l'allocation d'une indemnité pour tort moral fondée sur l'art. 49 al. 1 CO, il ne suffit pas que le tribunal constate une violation de l'art. 328 CO; encore faut-il que l'atteinte ait une certaine gravité objective et qu'elle ait été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne, dans ces circonstances, s'adresse au juge pour obtenir réparation (arrêt 4A 128/2007 du 9 juillet 2007, consid. 2.3; cf. ATF 130 III 699 consid. 5.1 p. 704; 125 III 70 consid. 3a p. 74/75).
7.2 Dans sa lettre du 16 février 2005, le défendeur accuse la demanderesse d'avoir menti dans son courrier du 3 février 2005. Le reproche n'est pas dénué de fondement. Comme on l'a vu, le contenu de l'accord passé en avril 2003 ne pouvait être, selon le principe de la confiance, celui décrit par l'employée dans la lettre précitée. De plus, dans le courrier en question posté en fin de journée, la collaboratrice prétend ne pouvoir être à l'étude le mardi suivant à cause de son activité pour les prud'hommes; or, à ce moment-là, elle est déjà en possession d'un certificat médical la déclarant incapable de travailler jusqu'au 20 février 2005. Dans ces conditions, force est de reconnaître que l'accusation de mensonges, même formulée sans ménagement, ne pouvait manifestement constituer une atteinte revêtant une certaine gravité objective au sens où la jurisprudence l'entend.

Quant à la lettre de licenciement du 22 février 2005, elle fait état de «mensonge», «menaces», «insultes» et «tricherie». Le défendeur accuse au surplus la demanderesse de se faire délivrer des certificats médicaux de complaisance et déclare ne plus avoir confiance en la moralité de sa collaboratrice, «celle de l'employée et encore moins celle de l'avocate». Objectivement, les termes utilisés sont vifs, traduisant une déception à la mesure de la confiance que l'avocat avait placée en son employée. Subjectivement, on ne saurait admettre que, dans le contexte de l'espèce, les reproches formulés par le défendeur aient atteint la demanderesse au point de la faire souffrir dans une mesure nécessitant le recours au juge. La référence au témoignage du Dr B._____ n'apparaît pas pertinente à cet égard. En effet, le médecin constate un grand stress chez la patiente en date du 3 février 2005, soit bien avant la réception du courrier litigieux; en revanche, il relève une amélioration de l'état de la demanderesse le 22 février 2005. Or, de deux choses l'une: soit la collaboratrice a déjà pris connaissance de la lettre de licenciement - envoyée notamment sous forme de télécopie - lors de sa visite chez le médecin et l'amélioration de son
état contredit l'existence d'une atteinte grave à sa personnalité; soit elle ne connaît pas encore le contenu de cette lettre, auquel cas le témoignage du médecin n'est pas déterminant. Les propos du Dr B._____ permettaient certes à la cour cantonale de retenir que la patiente présentait un état de stress lié au conflit l'opposant à son employeur. En revanche, ils n'autorisaient pas les juges genevois à conclure que les excès de langage attribués au défendeur avaient engendré chez la demanderesse une souffrance morale assez forte pour justifier l'octroi d'une indemnité fondée sur l'art. 49 CO.

Il s'ensuit que la critique élevée par le défendeur est fondée. Contrairement à ce que la cour cantonale a admis, il n'y a pas lieu d'accorder à la demanderesse une indemnité en réparation du tort moral en raison des termes choisis par l'employeur dans ses courriers des 16 et 22 février 2005. L'arrêt attaqué sera réformé sur ce point.
8.
Devant la Cour d'appel, le défendeur a réduit sa prétention en dommages-intérêts contre la demanderesse à 29'767 fr.50, représentant le salaire versé pendant les 14,7 semaines de travail indûment soustraites par la collaboratrice, selon son calcul. Les juges genevois ont nié que la responsabilité contractuelle de la demanderesse soit engagée au sens de l'art. 321e CO. D'après l'arrêt attaqué, le comportement du défendeur, qui n'a procédé à aucun contrôle sérieux de l'activité accessoire de la demanderesse pendant un an et demi, a interrompu le lien de causalité entre l'inexécution par l'employée de ses obligations contractuelles et le dommage qu'elle a pu causer à l'employeur.
8.1 Selon l'art. 321e al. 1 CO, le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement

ou par négligence. Comme toute responsabilité contractuelle, la responsabilité du travailleur suppose la réalisation de quatre conditions: un dommage, la violation d'une obligation contractuelle, un rapport de causalité adéquate entre ladite violation et le dommage ainsi qu'une faute intentionnelle ou par négligence. Sur ce dernier point, l'art. 321e al. 2 CO détermine la mesure de la diligence attendue de la part du travailleur: il convient de tenir compte du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître.

La faute ou le fait propre du lésé peut rompre le lien de causalité adéquate si elle constitue une circonstance tout à fait exceptionnelle ou apparaît si extraordinaire que l'on ne pouvait pas s'y attendre. Il ne suffit pas que l'acte concurrent soit imprévisible; il faut encore que cet acte ait une importance telle qu'il s'impose comme la cause la plus probable et la plus immédiate de l'événement considéré, reléguant à l'arrière-plan tous les autres facteurs qui ont contribué à l'amener, et notamment le comportement de l'auteur (ATF 127 III 453 consid. 5d p. 457; 123 III 306 consid. 5b p. 314; 122 IV 17 consid. 2c/bb et les arrêts cités). Pour faire apparaître inadéquate la relation de causalité entre le comportement de l'auteur et le dommage, la faute de la victime doit être si lourde et si déraisonnable que l'on ne pouvait compter avec sa survenance (ATF 116 II 519 consid. 4b p. 524).
8.2 Le défendeur appréciait sa collaboratrice, avec laquelle il travaillait depuis un certain temps. Il avait une confiance aveugle en elle, de sorte qu'il ne pouvait imaginer qu'elle en abuserait. Il n'a ainsi exercé aucun contrôle à propos de l'activité accessoire de la demanderesse. En particulier, jusqu'en février 2005, il n'a jamais réclamé à son employée un décompte des heures consacrées à l'activité prud'homale. Les seules pièces remises à l'étude étaient les décomptes de salaire de l'Etat de Genève; elles n'étaient toutefois guère instructives puisque la collaboratrice elle-même avait affirmé à l'employeur à leur sujet que les heures y figurant ne correspondaient en rien à l'activité des mois écoulés.

Certes, le défendeur a fait preuve d'une absence de curiosité confinant au laxisme, ce qui a permis à la demanderesse de faire croire à l'avocat, pendant de nombreux mois, qu'elle utilisait tout le temps prévu pour les prud'hommes à cette fin. Néanmoins, le comportement de l'employeur ne saurait être tenu pour si imprévisible et extraordinaire qu'il fasse apparaître comme inadéquat le lien de causalité entre les manquements de la demanderesse à son devoir de loyauté et le dommage invoqué. L'attitude tolérante adoptée par le défendeur n'a pas eu pour effet de reléguer à l'arrière-plan le comportement déloyal de la demanderesse, dont l'incidence sur la survenance du préjudice allégué par le défendeur est manifeste.

En conséquence, la cour cantonale a méconnu la notion de causalité adéquate en rejetant les prétentions reconventionnelles pour le motif que le comportement de l'employeur était en l'espèce un facteur interruptif. Le recours du défendeur sera admis sur ce point, l'arrêt attaqué étant annulé dans cette mesure. La cause sera renvoyée à la Cour d'appel afin qu'elle examine les autres conditions de la responsabilité de la travailleuse, en particulier l'existence d'un dommage.
Le cas échéant, il y a lieu de rappeler à l'autorité cantonale que, selon la jurisprudence, les circonstances mentionnées à l'art. 321e al. 2 CO peuvent également être prises en considération pour déterminer l'étendue de la réparation (art. 99 al. 3, art. 42 à 44 CO), le juge disposant à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation (ATF 110 II 340 consid. 6b p. 349; arrêt 4C.304/1993 du 21 février 1994, consid. 3a, reproduit in SJ 1995 p. 777). Il est admis par ailleurs que l'art. 321e al. 2 CO ne contient pas une liste exhaustive de facteurs de réduction (Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, 6e éd., n. 3 ad art. 321e CO; Rehbinder, Berner Kommentar, n. 23 ad art. 321e CO), si bien que d'autres éléments, comme l'attitude du défendeur, peuvent intervenir.
9.
La demanderesse succombe entièrement dans ses conclusions en paiement. Elle supportera dès lors les frais judiciaires afférents à son recours (art. 66 al. 1 LTF). Comme la valeur litigieuse, calculée selon les prétentions à l'ouverture de l'action (ATF 115 II 30 consid. 5b p. 41; cf. Message du 28 février 2001 concernant la révision totale de l'organisation judiciaire fédérale, in FF 2001, p. 4103) dépasse le seuil de 30'000 fr., le montant de l'émolument judiciaire sera fixé selon le tarif ordinaire (art. 65 al. 3 let. b LTF), et non réduit (art. 65 al. 4 let. c LTF).

Pour sa part, le défendeur voit son recours admis sur deux de ses trois conclusions, soit pour plus de 8/10èmes de la valeur litigieuse en jeu. Conformément à cette proportion, il prendra à sa charge 2/10èmes des frais judiciaires en relation avec son recours, le reste étant supporté par la demanderesse (art. 66 al. 1 LTF).

Le défendeur conclut à l'octroi de dépens. En règle générale, la partie qui succombe est tenue de rembourser à la partie qui a obtenu gain de cause, selon le tarif du Tribunal fédéral, tous les frais causés par le litige (art. 68 al. 2 LTF). Selon l'art. 1 du règlement sur les dépens alloués à la partie adverse et sur l'indemnité pour la représentation d'office dans les causes portées devant le Tribunal fédéral (ci-après: le règlement; RS 173.110.210.3), les dépens comprennent les frais d'avocat et les autres frais indispensables occasionnés par le litige.

En l'espèce, le défendeur ne peut prétendre au remboursement de frais d'avocat dès lors qu'il agit dans sa propre cause. L'art. 11 du règlement prévoit toutefois que, lorsque des circonstances particulières le justifient, le Tribunal fédéral peut allouer à une partie une indemnité pour d'autres activités indispensables occasionnées par le litige. En l'occurrence, il se justifie, tout bien considéré, de compenser les dépens.

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:

1.
Le recours de Y._____ est rejeté.
2.
Le recours de X._____ est partiellement admis.

L'arrêt attaqué est annulé en tant qu'il condamne X._____ à payer à Y._____ la somme nette de 5'000 fr. avec intérêts à 5 % dès le 22 février 2005 et en tant qu'il déboute X._____ de ses conclusions en paiement.

La prétention de Y._____ en réparation du tort moral est rejetée.

La cause est renvoyée à la cour cantonale pour qu'elle se prononce à nouveau sur la prétention en dommages-intérêts de X._____.

L'arrêt attaqué est confirmé pour le surplus.
3.
La cause est renvoyée à la cour cantonale pour nouvelle décision sur les frais et dépens de la procédure cantonale.
4.
Un émolument judiciaire de 8'200 fr. est mis à la charge de la demanderesse.

Un émolument judiciaire de 800 fr. est mis à la charge du défendeur.
5.
Les dépens sont compensés.
6.
Le présent arrêt est communiqué en copie aux parties, à la Caisse cantonale genevoise de chômage et à la Cour d'appel de la juridiction des prud'hommes du canton de Genève.
Lausanne, le 31 août 2007
Au nom de la Ire Cour de droit civil
du Tribunal fédéral suisse
Le Président: La Greffière: