Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4A 332/2007

Arrêt du 15 novembre 2007
Ire Cour de droit civil

Composition
MM. et Mme les Juges Corboz, président,
Rottenberg Liatowitsch et Kolly.
Greffière: Mme Cornaz.

Parties
X._____ SA,
recourante, représentée par Me Dominique Lévy,

contre

Y._____,
intimé, représenté par Me Ivo F. Buetti.

Objet
contrat de travail, salaire,

recours contre l'arrêt de la Cour d'appel de la juridiction des prud'hommes du canton de Genève du 12 juin 2007.

Faits:
A.
Au printemps 2001, Y._____ a été chargé par X._____ SA d'effectuer une analyse de cette société, dès le mois de juillet 2001. A compter du 1er janvier 2002, il a été chargé d'étudier la faisabilité d'un projet de collaboration entre X._____ SA et A._____ SA. Durant l'année 2002, Y._____ a déployé son activité du lundi au mercredi dans les locaux genevois de X._____ SA et accompli en outre des heures de travail dans les locaux schwytzois de A._____ SA. Après l'abandon de leur projet initial, les parties ont continué à collaborer. Dès le 1er janvier 2003, Y._____ a travaillé à mi-temps dans les locaux de X._____ SA et à mi-temps dans ceux de A._____ SA.

Courant avril 2002, X._____ SA a mis un véhicule de fonction à disposition de son collaborateur, pour que celui-ci puisse effectuer les trajets de son domicile zurichois jusqu'au siège genevois de la société et aller visiter des fournisseurs en Suisse allemande. De janvier à décembre 2003, X._____ SA a facturé mensuellement à A._____ SA la somme de 1'280 fr. 45, TVA comprise, à titre de « mise à disposition d'un véhicule ».

Y._____ a été en incapacité de travail pour cause de maladie à 100 % du 16 août au 2 novembre 2003 puis à 50 % du 3 novembre 2003 au 18 janvier 2004. Il a repris son activité à temps partiel dans les locaux de A._____ dès le 3 novembre 2003.

Par courriel du 8 novembre 2003, Y._____ a invité les administrateurs de X._____ SA et A._____ SA à coordonner son activité à mi-temps, expliquant qu'il souffrait toujours de douleurs quand il s'asseyait dans une voiture et était régulièrement pris de vertiges, ajoutant qu'une « infection de son système digestif ne lui laissait qu'un rayon d'activité très limité ». Y._____ n'a pas reçu de réponse et a effectué la totalité de son activité à mi-temps dans les locaux de A._____ SA.

Par lettre du 23 décembre 2003, X._____ SA a résilié le contrat de travail de Y._____ pour le 29 février 2004, au motif de la suppression de son poste en raison « des mauvais résultats de l'année 2003 et des perspectives pour 2004 ». Y._____ a cessé de travailler pour A._____ SA à fin décembre 2003, n'effectuant, en janvier 2004, que quelques jours dans les locaux de cette société pour liquider le travail, mais sans rémunération. Le 21 janvier 2004, Y._____ s'est rendu, comme convenu par téléphone, avec l'administrateur de A._____ SA, dans les locaux de X._____ SA, afin de s'entretenir avec l'administrateur de cette dernière société. Celui-ci étant absent, l'entretien n'a pas pu avoir lieu.

Par courriel du 23 janvier 2004, le directeur général de A._____ SA s'est étonné auprès de l'administrateur de X._____ SA de ne pas avoir eu de réponse à sa lettre du 15 janvier 2004, dans laquelle il indiquait que Y._____ et lui-même avaient vainement tenté à plusieurs reprises de le joindre et lui confirmait que Y._____ terminait divers dossiers et liquidait la société créée sur sa demande.

Par télécopie du 9 février 2004 à 11h52, l'administrateur de X._____ SA a invité Y._____ à se présenter dans ses locaux le lendemain matin à 8h30.

Par courriel du 10 février 2004 à 6h51, Y._____ a répondu que c'était « juste maintenant » qu'il s'était rendu compte de l'arrivée de cette télécopie, qu'il était toujours en train de mettre au point les derniers détails de son déménagement et qu'il n'avait pas installé encore son bureau, « étant loin hier ». Il indiquait que, «maintenant », il était trop tard pour se trouver à Genève à 8h30 et qu'il n'aurait de toute façon pas pu avoir de train arrivant si tôt. Il avait prévu de parler à « certaines personnes des possibilités pour un travail » et allait avoir une discussion à ce sujet « avec des chasseurs de têtes/consultants demain à Zurich ». Il précisait être supposé faire une demande d'emploi à Genève dans les deux prochains jours et être « dans l'attente d'une confirmation, soit aujourd'hui, soit demain ». Aussitôt qu'il aurait cette confirmation, il le ferait savoir afin de fixer un rendez-vous.

Par courriel du 11 février 2004 à 6h34, Y._____ a indiqué à l'administrateur de X._____ SA qu'il venait d'être informé, par messagerie électronique, que son rendez-vous d'embauche à Genève était reporté à la semaine d'après et qu'il recevrait confirmation du jour et de l'heure seulement d'ici au 17 février 2004. Il précisait qu'il était difficile de faire des demandes d'emploi ces temps « alors que personne ne voulait vraiment que ça se concrétise ». Il indiquait qu'il espérait « que cela vous convienne, à moins que vous ayez un projet de travail dans lequel vous voulez que je m'implique ou pour y travailler plus tôt; dans ce cas, j'essaierais de me rendre disponible ». Il déclarait enfin avoir « un entretien aujourd'hui » et avoir l'intention de rassembler des informations sur les séminaires d'outplacement, précisant qu'il allait voir des « gens à propos de possibilités de travail à Bâle, vendredi ainsi que lundi ».

Par courriel du 11 février 2004 à 15h59, Y._____ a remercié l'administrateur de X._____ SA pour le courriel qu'il lui avait « adressé aujourd'hui », mais que, pour l'instant, il n'avait pas besoin d'avoir la discussion que celui-ci lui avait suggérée. Comme il n'avait eu « aucune nouvelle à ses diverses lettres et offres pour recommencer à travailler », et comme les paiements de salaire n'avaient pas été confirmés non plus, il avait décidé de remettre le dossier à son avocat qui prendrait contact au début de la semaine suivante. Il précisait à l'administrateur de X._____ SA que, durant leur conversation du 15 janvier 2004, il lui avait déjà confirmé qu'il pouvait conduire et qu'il recommençait à être capable de travailler à 100 %. Il lui avait proposé de venir le voir le 21 janvier 2004, « si pas plus tôt comme suggéré par vous », afin de discuter de son activité jusqu'à la fin du contrat. Il lui confirmait également avoir travaillé à mi-temps pour A._____ Group durant les mois de novembre et décembre et qu'il n'y aurait pas de travail pour lui en janvier, cette dernière société devant attendre le résultat de sa vérification des comptes faite par des consultants allemands. Il lui indiquait lui avoir confirmé aussi
effectuer « du 50 % auprès de A._____ lors de nos discussions à l'aéroport de Zurich ». Enfin, il demandait à son interlocuteur de lui faire savoir quel genre de travail il avait en tête et si ça pouvait être fait en dehors de Zurich. Dans ce cas, il avait besoin de son « X._____ mail » et que les dossiers perdus soient réactivés. Sinon, s'il y avait une question urgente, il fallait le lui faire savoir et il essaierait de « changer n'importe quel

rendez-vous qui puisse l'être » et viendrait le voir. Il terminait son courriel en indiquant qu'il se réjouissait d'avoir des nouvelles aussi vite que possible afin de trouver un arrangement.

Par courriel du 11 février 2004 à 17h26, l'administrateur de X._____ SA a répondu à Y._____ qu'il regrettait sincèrement le contenu de son courriel, précisant « penser, en considération de leurs relations, que cela aurait été plus facile de résoudre les problèmes par une discussion ». Toutefois, s'il avait décidé de mandater un avocat, c'était son choix. Compte tenu dudit courriel qu'il lui avait adressé, il « pensait qu'il n'était plus approprié de lui confier du travail vu l'état d'esprit actuel » et ne pouvait que regretter la tournure que prenaient les événements.
Les parties ont ensuite échangé divers courriers dans lesquels elles faisaient part de leurs griefs réciproques. Dans un courriel du 12 février 2004 à Y._____, l'administrateur de X._____ SA a notamment indiqué que celle-ci lui avait « laissé le véhicule de la société ».
B.
Le 13 octobre 2004, Y._____ a saisi la juridiction des prud'hommes du canton de Genève d'une demande tendant au paiement par X._____ SA de la somme de 162'144 fr. avec intérêt à 5 % dès le 1er mars 2004, soit 40'000 fr. bruts à titre de salaire pour les mois de janvier et février 2004, 38'866 fr. bruts à titre de treizième salaire pour les années 2002 à 2004, 29'000 fr. bruts à titre de rémunération pour l'activité déployée pour deux sociétés en 2002, 38'866 fr. bruts à titre d'indemnité pour vacances non prises en nature de 2002 à 2004 et 15'412 fr. nets à titre de remboursement pour l'achat de deux billets d'avion en 2001. X._____ SA a conclu au rejet et, reconventionnellement, à la condamnation de son adverse partie à lui verser la somme de 31'100 fr. avec intérêt à 5 % dès le 1er mars 2004, soit 11'100 fr. nets à titre d'indemnité pour utilisation abusive de la voiture de fonction et 20'000 fr. nets à titre de dommage d'image.

Par jugement du 8 septembre 2006, le Tribunal des prud'hommes a condamné X._____ SA à payer à Y._____ la somme de 96'007 fr. 65 bruts, soit 40'000 fr. à titre de salaire pour les mois de janvier et février 2004, 23'333 fr. 35 à titre de treizième salaire pour les années 2003 et 2004 ainsi que 32'674 fr. 30 à titre d'indemnité pour solde de vacances non prises en nature, et condamné Y._____ à verser à son adverse partie la somme de 11'100 fr. nets à titre d'indemnité pour utilisation abusive de la voiture de fonction.

Saisie par les deux parties et statuant par arrêt du 12 juin 2007, la Cour d'appel de la juridiction des prud'hommes a annulé le jugement du 8 septembre 2006 en tant qu'il condamnait Y._____ à payer à X._____ SA la somme de 11'000 (recte: 11'100) fr. à titre d'indemnité pour utilisation abusive de la voiture de fonction.
C.
X._____ SA (la recourante) interjette le présent recours en matière civile au Tribunal fédéral. Elle conclut à l'annulation de l'arrêt du 12 juin 2007, à sa condamnation à payer à Y._____ la somme de 49'612 fr. 25 avec intérêt à 5 % l'an dès le 1er janvier 2004 à titre de treizième salaire et de vacances jusqu'au 31 décembre 2003, à la condamnation de son adverse partie à lui verser 11'100 fr. avec intérêt à 5 % l'an dès le 1er janvier 2004 et à ce qu'il lui soit donné acte qu'elle s'engage à remettre à Y._____ un certificat de travail mentionnant la durée des rapports de travail, avec suite de frais et dépens. Elle dépose également une demande d'effet suspensif, qui a été rejetée par ordonnance présidentielle du 3 octobre 2007.

Y._____ (l'intimé) propose le rejet du recours dans la mesure où il est recevable et la confirmation de l'arrêt entrepris, sous suite de dépens.

Considérant en droit:
1.
1.1 Interjeté par la partie qui a succombé dans ses conclusions (art. 76 al. 1 LTF) et dirigé contre une décision finale (art. 90 LTF) rendue en matière civile (art. 72 al. 1 LTF) par une autorité cantonale de dernière instance (art. 75 al. 1 LTF) dans une affaire dont la valeur litigieuse atteint le seuil de 15'000 fr. déterminant dans les causes de droit du travail (art. 74 al. 1 let. a LTF), le présent recours en matière civile est en principe recevable, puisqu'il a été déposé dans le délai, compte tenu des féries (art. 45 al. 1, 46 al. 1 let. b et 100 al. 1 LTF), et la forme (art. 42 LTF) prévus par la loi.
1.2 Le recours en matière civile peut être formé pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF), y compris les

droits constitutionnels (Message concernant la révision totale de l'organisation judiciaire fédérale du 28 février 2001, FF 2001 p. 4000 ss [ci-après: Message], p. 4132).

Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 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), il 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).
Saisi d'un recours en matière civile, le Tribunal fédéral conduit son raisonnement juridique sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si les faits ont été établis de façon manifestement inexacte - notion qui correspond à celle d'arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. (Message, p. 4135) - ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF), et pour autant que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).
2.
La recourante reproche à la cour cantonale d'avoir violé les art. 324 al. 1 et 82 CO en allouant à son adverse partie ses salaires pour les mois de janvier et février 2004, ainsi que le treizième salaire au prorata et l'indemnité pour vacances non prises en nature durant cette période; elle soutient que l'intimé n'aurait pas régulièrement offert ses services pour la période en cause.
2.1 S'il n'exécute pas sa prestation de travail sans être empêché par un motif reconnu, le travailleur est en demeure (art. 102 ss CO) et l'employeur peut alors refuser de payer le salaire (art. 82 CO; ATF 132 III 406 consid. 2.6 p. 412 s.; 115 V 437 consid. 5a). De son côté, s'il empêche par sa faute l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, l'employeur doit payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir sa prestation (art. 324 al. 1 CO). La demeure de l'employeur suppose en principe que le travailleur ait clairement offert ses services (ATF 115 V 437 consid. 5a; plus récemment arrêt 4C.189/2005 du 17 novembre 2005, reproduit in JAR 2006 p. 366, consid. 3.3 p. 369). L'offre n'est subordonnée à aucune forme. Il faut toutefois que, d'après les circonstances, l'employeur de bonne foi doive comprendre que le travailleur a l'intention d'exécuter son travail, condition qui n'est pas remplie lorsque l'employeur sait seulement que le salarié est sans travail (Aubert, Commentaire romand, n. 2 ad art. 324 CO). Selon les principes généraux (cf. art. 108 al. 1 CO par analogie), la mise en demeure n'est pas nécessaire lorsqu'il ressort de l'attitude de l'employeur qu'elle resterait sans
effet (Aubert, op. cit., n. 3 ad art. 324 CO). Enfin, le travailleur ne peut se voir reprocher de n'avoir pas offert ses services lorsque l'employeur l'a libéré de l'obligation de travailler jusqu'au terme du délai de congé (ATF 118 II 139 consid. 1a p. 140 s.; plus récemment arrêt 4C.66/1994 du 20 juillet 1994, reproduit in SJ 1995 p. 801, consid. 3b p. 802).
2.2 En l'espèce, la cour cantonale a considéré qu'il n'apparaissait pas que l'intimé ait abandonné son emploi; en effet, il ne résultait pas de la procédure que la recourante lui ait demandé de reprendre son travail, dès le début de janvier 2004; par ailleurs, l'administrateur de la recourante, sans que l'on en connaisse les raisons, n'avait pas été présent au rendez-vous du 21 janvier 2004 dans les locaux de la société, fixé pourtant d'accord entre les parties. Certes, de son côté, l'intimé avait adopté à cet égard une attitude ambiguë, ne refusant pas clairement de venir travailler, mais n'apparaissant pas vraiment disponible et disposé à reprendre son emploi en tout temps, prétextant, notamment, la prise de connaissance tardive du courriel que lui avait adressé l'administrateur de la recourante le 9 février 2004 à 11h52 pour un rendez-vous le lendemain, un déménagement et des entretiens d'embauche, pour ne pas venir audit rendez-vous; de même, lorsque l'administrateur de la recourante lui avait demandé, par courriel du 11 février 2004, de venir le voir pour discuter de son travail, il lui avait déclaré avoir remis son dossier en mains de son avocat qui prendrait contact « la semaine prochaine », ce qui avait provoqué la rupture
des liens de confiance avec son employeur. Si cette attitude était à la limite de l'abus, l'intimé ayant manifestement profité de la tolérance et bienveillance, voire du laxisme de l'administrateur de la recourante à son égard, en faisant, notamment, traîner les choses, elle ne constituait pas, sur le plan juridique, un refus de poursuivre le travail; dans cette situation, il appartenait à la recourante d'adresser formellement à son employé une mise en demeure de reprendre son emploi en fixant des modalités précises à cet égard; ne l'ayant pas fait, la recourante devait en subir les conséquences et payer à l'intimé les salaires des mois de janvier et février 2004.

2.3 Il ressort en particulier de l'état de fait souverainement établi par la cour cantonale que l'intimé était en incapacité de travail à 50 % du 3 novembre 2003 au 18 janvier 2004. Du 3 novembre 2003 à fin décembre 2003, ainsi que quelques jours en janvier 2004, il a exercé son activité à mi-temps dans les locaux de A._____ SA. Le 21 janvier 2004, l'intimé s'est rendu au siège de la recourante pour un entretien fixé d'entente entre les parties, auquel l'administrateur de la recourante a toutefois fait défaut. Le 9 février 2004, l'administrateur de la recourante a invité l'intimé à se présenter dans ses locaux le lendemain matin. Le collaborateur n'a pas pris connaissance de cette convocation dans les temps, mais a continué à tenir son employeuse informée de son programme, précisant notamment, dans un courriel du 11 février 2004, qu'il espérait que cela convienne à l'administrateur de la recourante, à moins qu'il n'ait un projet de travail, auquel cas il essayerait de se rendre disponible. Dans un autre courriel du même jour, l'intimé a décliné la discussion proposée par l'administrateur de la recourante et relevé qu'il n'avait eu aucune nouvelle à ses diverses lettres et offres pour commencer à travailler; il s'est référé à un
entretien du 15 janvier 2004 au cours duquel il avait confirmé à l'administrateur de la recourante qu'il recommençait à être capable de travailler à plein temps et lui avait proposé de venir le voir le 21 janvier 2004 pour discuter de son activité jusqu'à la fin de son engagement; il lui confirmait également qu'il n'y aurait plus de travail pour lui chez A._____ SA en janvier 2004; il lui demandait enfin quel genre de travail pourrait lui être confié et ajoutait que s'il y avait une question urgente, il essayerait de faire son possible pour venir le voir. Par courriel du 11 février 2004, l'administrateur de la recourante a dispensé l'intimé de son obligation de travailler.

Il en résulte que l'intimé a offert ses services à plusieurs reprises dans différents courriels et la recourante ne pouvait de bonne foi inférer des circonstances que son collaborateur refusait de travailler. Il sied de replacer les choses dans le contexte particulier de la relation contractuelle entre les parties. L'on ne se trouve en effet pas dans une situation où l'employé exerçait quotidiennement son travail dans les locaux de son employeuse, puisqu'il oeuvrait en grande partie dans les locaux schwyzois de A._____ SA; sur ce point, il a en particulier été constaté qu'au mois de novembre 2003, l'intimé avait invité les administrateurs des deux sociétés à coordonner son activité et que n'ayant pas obtenu de réponse, il avait effectué la totalité de son activité à mi-temps dans les locaux de A._____ SA. Par ailleurs, il apparaît que l'administrateur de la recourante a également adopté une attitude peu cohérente; en effet, après avoir à plusieurs reprises négligé de répondre aux sollicitations de son collaborateur, voire de l'administrateur de A._____ SA, il a soudainement invité l'intimé à se rendre le lendemain matin dans les locaux genevois de la société.

Cela étant, la recourante n'a pas donné suite à l'offre de travail de l'intimé, ne lui confiant au contraire plus aucune tâche; à cet égard, la cour cantonale a expressément constaté qu'il ne résultait pas de la procédure que la recourante ait demandé à l'intimé de reprendre son travail dès le début de janvier 2004; en outre, il résulte du dossier que l'intimé avait été engagé pour s'occuper d'un projet de collaboration entre la recourante et A._____ SA et que dès janvier 2004, cette dernière société n'avait plus de travail pour l'intimé; l'on peut dès lors douter qu'à partir de ce moment, la recourante ait réellement eu du travail à fournir à son collaborateur. Finalement, la recourante a préféré libérer son collaborateur de son obligation de travailler à compter du 11 février 2004; dès cet instant, il n'était plus nécessaire que celui-ci propose ses services.

On relèvera enfin que, dans une certaine mesure, le reproche fait à l'intimé de ne pas avoir été « vraiment disponible » parce qu'il devait se rendre à un entretien d'embauche tombe à faux, dès lors qu'une fois le contrat dénoncé, l'employeur a l'obligation d'accorder au travailleur le temps nécessaire pour chercher un autre emploi (art. 329 al. 3 CO).

Compte tenu de l'ensemble de ces circonstances, il n'apparaît en définitive pas que la cour cantonale ait violé le droit fédéral en considérant que la recourante devait verser à l'intimé son salaire pour les mois de janvier et février 2004. Le recours doit donc être rejeté sur ce point.
3.
La recourante fait en outre grief aux juges cantonaux d'avoir méconnu les art. 321e CO et 8 CC en ne condamnant pas l'intimé à lui verser une indemnité pour utilisation abusive de son véhicule de fonction; elle estime que les conditions de la responsabilité contractuelle de l'employé seraient remplies; en particulier, les

précédents juges auraient erré en considérant qu'elle n'avait pas établi avoir subi un préjudice, dès lors qu'il serait notoire que plus un véhicule circule, plus il perd de la valeur.
3.1 Aux termes de l'art. 321e al. 1 CO, le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence. Il appartient à l'employeur de prouver la violation du contrat, le dommage et le rapport de causalité; pour sa part, le travailleur peut apporter la preuve libératoire de son absence de faute (arrêt 4C.196/1998 du 17 août 1998, reproduit in JAR 1999 p. 292, consid. 3 p. 293).

A teneur de l'art. 8 CC, chaque partie doit, si la loi ne prescrit pas le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. Lorsque l'appréciation des preuves convainc le juge qu'un fait est établi à satisfaction de droit ou réfuté, la question de la répartition du fardeau de la preuve ne se pose plus et le grief tiré de la violation de l'art. 8 CC devient sans objet. Il s'agit alors d'une question de pure appréciation des preuves (cf. ATF 127 III 519 consid. 2a).
3.2 En l'occurrence, la cour cantonale a considéré que la recourante avait indiqué n'avoir pas abordé la question relative à l'utilisation privée du véhicule de fonction mis à disposition de l'intimé, précisant que son administrateur était assez tolérant à cet égard, pour autant que cela reste « dans les normes acceptables », sans définir cependant cette notion; par ailleurs, dans le courriel qu'il avait adressé le 12 février 2004 à l'intimé, l'administrateur de la recourante avait notamment indiqué que celle-ci lui avait « laissé le véhicule de la société »; dans ces conditions, force était de constater que la recourante n'avait pas défini de manière précise l'utilisation du véhicule de fonction mis à disposition de son employé, de sorte qu'elle ne saurait réclamer le remboursement des frais découlant de son usage à des fins privées; s'agissant du préjudice, elle a rappelé que de janvier à décembre 2003, la recourante avait facturé mensuellement à A._____ la somme de 1'280 fr. TVA comprise à titre de « mise à disposition d'un véhicule ».
3.3 Dès lors qu'il a été constaté que les conditions d'utilisation du véhicule de fonction n'avaient pas été définies de manière explicite, l'on ne saurait reprocher à l'intimé d'avoir violé une obligation contractuelle. Par ailleurs, aucun dommage n'a été établi, l'usure alléguée par la recourante, à supposer encore qu'elle doive être retenue, étant à tout le moins en partie couverte par le montant reçu de A._____ SA pour l'utilisation du véhicule par l'intimé.

Dans la mesure où la recourante se limite à exposer sa propre vision des choses, en passant au demeurant sous silence certains faits pertinents découlant de l'état de fait déterminant, sa critique est vaine et son recours doit également être rejeté sur ce point.
4.
Comme la valeur litigieuse, calculée selon les prétentions à l'ouverture de l'action (ATF 115 II 30 consid. 5b p. 41), dépasse le seuil de 30'000 fr., le montant de l'émolument judiciaire est fixé selon le tarif ordinaire (art. 65 al. 3 let. b LTF) et non réduit (art. 65 al. 4 let. c LTF). Compte tenu de l'issue du litige, les frais et dépens seront mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 66 al. 1 et 68 al. 1 et 2 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:
1.
Le recours est rejeté.
2.
Un émolument judiciaire de 4'000 fr. est mis à la charge de la recou-rante.
3.
La recourante versera à l'intimé une indemnité de 5'000 fr. à titre de dépens.
4.
Le présent arrêt est communiqué aux mandataires des parties et à la Cour d'appel de la juridiction des prud'hommes du canton de Genève.
Lausanne, le 15 novembre 2007
Au nom de la Ire Cour de droit civil
du Tribunal fédéral suisse
Le Président: La greffière:
Corboz Cornaz