

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/19647/2015-3

CAPH/144/2018

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 18 OCTOBRE 2018

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____, appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 21 décembre 2017 (JTPH/473/2017), comparant par M^e André GRUBER, avocat, rue Bartholoni 6, case postale 5210, 1211 Genève 11, en l'Étude duquel il fait élection de domicile,

d'une part,

et

B_____ **SA**, domiciliée _____, intimée, comparant par [la société] **C**_____, _____, auprès duquel elle fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 19 octobre 2018.

EN FAIT

A. a. B_____ SA est une société de droit suisse dont le but est notamment l'exploitation d'avions. Son siège est à Genève. En 2015, D_____ en était l'administrateur président directeur général et E_____ ainsi que F_____ en étaient administrateurs.

B_____ GMBH est une filiale du groupe B_____ dont le siège est à _____ (Allemagne) et détenue à 100% par B_____ SA.

Le département des ressources humaines de B_____ SA basé à Genève s'occupait du personnel des deux sociétés, faute d'existence d'un tel département en Allemagne.

D_____, entendu par le Tribunal en qualité de représentant de B_____ SA, a allégué qu'il était le président du Conseil d'administration de cette société et du groupe incluant l'Allemagne jusqu'en octobre 2016. Il avait été également directeur général ("CEO") de B_____ SA entre 2009 et 2014 avant de céder ce poste à G_____. Les contrats de travail étaient conclus soit avec B_____ SA soit avec B_____ GMBH. Le directeur d'un employé au bénéfice d'un contrat de travail conclu avec B_____ SA pouvait être employé de B_____ GMBH et le contraire était possible également.

H_____, entendue également par le Tribunal en qualité de représentante de B_____ SA, a allégué travailler pour cette société à Genève en qualité de responsable des ressources humaines depuis 2000. Au sein du groupe, les employés naviguaient entre un contrat suisse ou un contrat allemand.

I_____, entendue en qualité de témoin, a déclaré avoir travaillé pour B_____ SA à Genève de septembre 2003 au 31 mai 2015. Elle travaillait avec H_____, laquelle s'occupait des ressources humaines pour la Suisse tandis qu'elle gérait l'Allemagne. Au sein du groupe, les employés allaient et venaient entre plusieurs bases dont Genève et l'Allemagne.

b. A_____, de nationalité canadienne, a été employé par B_____ SA de 2004 à 2009 en tant que pilote notamment, basé à Zürich, à plein temps et moyennant un salaire annuel brut de 92'250 fr. Le contrat conclu stipulait être soumis à la condition de la réussite du cours de formation initial de la société, à celle de l'examen médical ainsi qu'à celle de l'obtention d'un casier judiciaire vierge.

Pendant cette période, il était domicilié en Suisse et disposait d'un permis d'établissement.

c. Par contrat du 19 octobre 2009, A_____ a été engagé à compter du 1^{er} novembre 2009 à plein temps par B_____ GMBH en tant que directeur des

opérations aériennes ("Director Flight Operations") basé à _____ [Allemagne], moyennant un salaire annuel brut de 120'000 Euros versé 12 fois l'an. Aux termes des remarques préliminaires de ce contrat signé pour la société par F_____, en qualité de "Geschäftsführer"/"Managing director", les parties convenaient des clauses stipulées, sous réserve notamment que l'employé soit au bénéfice d'un permis de travail valable, pour autant que cela soit nécessaire, et d'un casier judiciaire vierge.

A_____ s'est installé en Allemagne en 2010.

I_____ a déclaré que A_____ était pilote, mais qu'il travaillait également derrière un bureau. Il avait un bureau en Allemagne. Elle l'avait vu de temps en temps travailler derrière un bureau dans les locaux de Genève. Lorsqu'il exerçait une telle activité à Genève, il bénéficiait d'un contrat de travail allemand.

F_____, entendu en qualité de témoin, a exposé connaître professionnellement A_____ lorsque celui-ci travaillait pour B_____ à Genève et à _____ (Allemagne). Il a déclaré avoir été responsable des ressources humaines chez B_____ à Genève de 2009 à 2013, puis responsable de la vente jusqu'en 2015. De 2009 à 2015, il occupait le poste de directeur général en Allemagne et A_____ travaillait sous sa responsabilité jusqu'à ce qu'il parte en Suisse.

d. Un projet de contrat de travail entre A_____ et B_____ SA du 17 février 2014 a été rédigé par celle-ci. Selon ses termes, ce contrat devait être signé par D_____ en sa qualité de président directeur général de cette société et déployer ses effets dès le 21 juillet 2014, une période d'essai d'un mois étant prévue. L'employé, basé à Genève, était engagé en qualité de "Senior Vice President Operations", responsable du département des opérations, subordonné au "Chief Operating Officer" ("COO") et adjoint de celui-ci, moyennant un salaire annuel brut de 230'000 fr. versé 12 fois l'an et un bonus discrétionnaire en sus. Le contrat était soumis aux conditions, pour l'employé, de garder sur la durée un casier judiciaire vierge et de la capacité d'être au bénéfice d'un permis de travail en Suisse. Il était stipulé que le contrat devait être retourné signé le 28 février 2014 au plus tard, faute de quoi l'offre de l'employeur deviendrait nulle et caduque.

e. Par courriel du 5 juillet 2014, un des administrateurs de B_____ SA, E_____, a transmis à A_____ ses idées concernant une nouvelle fonction de celui-ci au sein de B_____.

E_____, entendu en qualité de témoin, a déclaré travailler pour B_____ SA depuis 1990. En 2009, il avait été nommé chef d'exploitation ("COO") pour le groupe, incluant B_____ SA et B_____ GMBH. Il avait contacté A_____ en 2014 pour que celui-ci vienne travailler à Genève, mais pas à plein temps. Sa

femme était atteinte d'un cancer et il avait été absent du bureau environ deux mois, raison pour laquelle il avait été proposé à A_____ d'être son adjoint.

Par courriel du 16 juillet 2014, E_____ a donné à A_____ sa parole que les détails concernant toutes les conditions d'emploi seraient résolus à une date ultérieure et qu'elles seraient antidatées comme requis ("You have my word that we will resolve the Employment package details at a later date and back date as required ...").

Par courriel du jeudi 17 juillet 2014, A_____ lui a répondu, s'agissant des conditions de travail, ne pas pouvoir accepter et souhaiter que cela soit réglé "maintenant". Avec le feu vert de E_____, il pouvait s'en occuper lui-même avec quelqu'un dans l'organisation. Il acceptait également que cela soit provisoire jusqu'à ce que celui-ci revienne. Pour résoudre ces points rapidement, il proposait un contrat suisse au lieu d'un contrat allemand, le titre de "Senior Vice President Operations", la fonction « Deputy Chief Operating Officer », un salaire de 250'000 fr., une structure incitative ou un bonus fixe, une date de début fixée au 21 juillet 2014 et un retrait de l'organisation allemande le 21 juillet 2014.

E_____ a répondu par courriel du même jour accepter en principe sa proposition et avoir besoin de présenter celle-ci rapidement à D_____, dont le soutien était nécessaire pour avancer. Il proposait que A_____ parle de son contrat avec J_____, directeur des ressources humaines, mais souhaitait tout de même se mettre lui-même d'accord avec A_____ sur la description de la fonction.

Le jeudi 17 juillet 2014 encore, E_____ a écrit à D_____ pour lui faire part de son souhait de placer A_____ immédiatement dans la nouvelle fonction de "Senior Vice President Operations", sous sa responsabilité directe. Ce poste serait occupé "*ad interim*" "pour voir comment ça marche et dans le but que cela devienne permanent" en cas de succès, afin de lui permettre de se concentrer sur d'autres problèmes à l'avenir. L'aide de celui-ci serait bienvenue. Il souhaitait que A_____ soit basé à Genève. E_____ a ajouté que "bien sûr celui-ci s'attendra à un nouveau contrat", ce qu'il suggérait qu'il coordonne avec J_____. "Le plan serait qu'il commence lundi et qu'il cède sa fonction K_____ GMBH à L_____, lequel passerait à son tour sa fonction de responsable de la formation dans la GMBH à L_____". Il proposait d'en informer l'ensemble du personnel par le biais d'une annonce dont il lui soumettait la teneur pour approbation.

D_____ lui a répondu le jour même que cela lui paraissait excellent et d'aller de l'avant.

D_____ a déclaré devant le Tribunal que le poste proposé à A_____ était nouveau. Son titre et sa liste de tâches immédiates étaient définis. En principe, A_____ devait seconder le "COO". Le titre "Senior Vice President Operations" avait été créé pour lui.

Toujours le 17 juillet 2014, E_____ a informé par courriel A_____ de l'approbation de D_____ quant à sa proposition de marche à suivre. Il a indiqué à A_____ que, s'il était d'accord, il enverrait à tous le courriel d'annonce le lendemain, qu'il souhaitait que celui-ci puisse être à Genève le plus rapidement possible et qu'il se réjouissait d'un avenir prometteur.

Par courriel du vendredi 18 juillet 2014, A_____ a répondu être "content" de la réponse de D_____, mais souhaiter relever un point avant d'avancer de manière définitive. En effet, celui-ci ne lui semblait pas conscient des conditions financières demandées et, afin d'éviter une longue discussion à ce sujet avec le précité ou avec J_____, il apprécierait que E_____ instruisse ce dernier à ce sujet. A_____ rencontrerait J_____ par la suite pour "mettre le tout par écrit". Si cela lui convenait, E_____ pouvait envoyer le courriel d'annonce ainsi que les messages mentionnés ci-dessus. Il se rendrait à Genève le jour même et y travaillerait l'entier du week-end ainsi qu'au-delà. Il se réjouissait d'un futur couronné de succès.

Le même jour, E_____ a répondu par courriel à A_____ avoir discuté avec D_____, qu'un chiffre de départ de 230'000 fr. était préférable pour garder les limites actuelles de la structure de salaire, que la différence pouvait être ajoutée par une structure incitative une fois que A_____ aurait l'occasion de s'entretenir avec J_____ et qu'en cas de besoin, il le soutiendrait bien évidemment.

Toujours le 18 juillet 2014, A_____ a répondu par courriel qu'il était d'accord, à la seule condition que la structure du bonus lui permette d'atteindre le montant de 250'000 fr. En cas d'accord de E_____, il enverrait un courriel à J_____ pour lui demander un projet de contrat, ce qu'il supposait être facile à faire. Il se sentirait bien mieux avec quelque chose en mains et suggérait d'utiliser le contenu du courriel de E_____ pour la description du poste, afin que les responsabilités soient claires.

Par courriel du 18 juillet 2014 encore, celui-ci a répondu à A_____ que tout était compris et accepté. Il lui a demandé quand il pouvait commencer.

f. A_____ allègue que, durant ces pourparlers, il n'y avait eu aucune discussion au sujet du permis de travail jusqu'au jour où il avait reçu son contrat de travail suisse à la fin du mois d'août 2014. Comme il avait travaillé en Suisse pour B_____ SA, puis avait quitté ce pays pour l'Allemagne, il était normal qu'il ait perdu son permis. Il était clair que B_____ SA devait entamer une demande de permis le concernant et se chargerait des démarches y relatives. Il s'agissait d'une formalité puisqu'il avait passé la plus grande partie de sa vie en Suisse.

E_____ a déclaré devant le Tribunal que lorsque la proposition de contrat avait été faite, il savait que A_____ avait besoin d'un permis pour travailler en Suisse,

mais pensait qu'il en possédait déjà un. D_____ a, pour sa part, allégué avoir, à ce moment, ignoré qu'il n'en n'avait pas.

I_____ a exposé avoir eu de la difficulté à se procurer les documents pour l'obtention d'un permis pour A_____. Du fait de la nationalité de celui-ci, la procédure pour les pays tiers devait être suivie. Elle avait commencé les démarches avant que le précité n'arrive à Genève, car cette procédure était longue. A_____ avait divorcé en Allemagne et était toujours domicilié dans ce pays. Les courriers y arrivaient à son ancienne adresse et leur étaient retournés. Puis il s'était marié en Israël avec une personne de nationalité israélienne. Il avait transmis par courriel son acte de mariage, lequel était en hébreu. Du retard avait été pris car il avait fallu lui demander d'en produire la traduction. Celui-ci n'avait alors plus d'adresse en Allemagne et il fallait qu'il ait une adresse en Suisse, raison pour laquelle F_____ lui avait proposé qu'il se domicilie chez lui le temps de trouver un logement en Suisse. Ce processus avait duré plusieurs semaines, voire mois.

g. Par courriel du dimanche 20 juillet 2014, E_____ a informé les employés de B_____ SA qu'afin de faire face aux difficultés opérationnelles en cours, le poste de "Senior Vice President Operations" avait été créé sur une base temporaire en vue d'assumer les responsabilités opérationnelles de sa fonction de directeur d'exploitation ("COO"). Ce nouveau poste devait être occupé avec effet immédiat par A_____, lequel dépendait directement de lui.

h. A_____ allègue avoir débuté son travail pour B_____ SA à Genève le lundi 21 juillet 2014, sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, E_____.

F_____ a déclaré que A_____ travaillait pour B_____ à Genève, sans pour autant être en mesure de confirmer que tel était le cas en juillet 2014, faute d'avoir vu le contrat. Celui-ci lui avait parlé de son contrat à son arrivée en Suisse. Quand A_____ était arrivé dans ce pays, il travaillait pour B_____ GMBH en proche collaboration avec le "COO", E_____. A_____ exécutait déjà beaucoup de prestations pour B_____ SA quand il était encore sous contrat allemand et travaillait à _____ (Allemagne), raison pour laquelle il était ensuite venu exercer son activité en Suisse. Au début, pour une courte période, afin de soutenir E_____, il travaillait en Suisse sous contrat allemand, puis les ressources humaines lui avaient proposé un contrat suisse et il travaillait sur la base de ce contrat suisse. Il était au courant de cela, car il avait participé aux formalités administratives et avait donné son autorisation en vue de la demande de permis. Le témoin a indiqué avoir été membre du conseil d'administration. En été 2014, lors des séances du conseil, il avait été discuté de la venue en Suisse de A_____. Il y avait des problèmes opérationnels à ce moment-là. E_____, également membre du conseil d'administration, devait y apporter des solutions. Une partie

de cette solution était de le soulager de ses tâches en Allemagne et de mettre A_____ à contribution en Suisse.

E_____ a déclaré devant le Tribunal que A_____ était le "Flight Operations Manager" pour B_____ GMBH. Lorsque celui-ci avait commencé à travailler en tant que son adjoint, il avait gardé sa fonction pour la société allemande. La fonction de celui-ci avait été bien définie lorsqu'il était venu travailler à Genève. Il assumait déjà le rôle d'adjoint dans les bureaux de Genève, mais pas à plein temps. En sa qualité d'adjoint, son titre était "Senior Vice President Operations". Il travaillait aussi bien pour B_____ SA que pour B_____ GMBH. Le témoin a déclaré ne pas se souvenir si A_____ était sous contrat suisse ou allemand, lorsqu'il occupait le poste de "Senior Vice President Operations". Selon lui, il était payé par la société allemande.

D_____ a allégué devant le Tribunal que lorsque A_____ avait commencé à travailler en juillet 2014 à Genève, il était encore au bénéfice d'un contrat de travail avec B_____ GMBH et percevait son salaire de cette entité. Sa prise de fonction à Genève l'avait été en qualité de "Senior Vice President Operations" pour le groupe, ce qui impliquait des responsabilités pour la Suisse, l'Allemagne et un peu partout dans le monde. Avant ce changement de poste, A_____ avait souvent travaillé dans les bureaux de Genève, tout en ayant un contrat de travail allemand.

i. Un contrat de travail entre B_____ SA et A_____ a été rédigé par cette société le 27 août 2014 et remis à celui-ci, signé par J_____ pour la société en sa qualité de "Chief Financial Officer".

Selon ses termes, le contrat devait déployer ses effets dès le 1^{er} septembre 2014, sans période d'essai. A_____ était engagé en qualité de "Senior Vice President Operations", moyennant un salaire annuel brut de 230'000 fr. versé 12 fois l'an (19'166 fr. 66 x 12) et un bonus de performance maximal égal à 30% du salaire annuel brut basé sur des indicateurs clés de performance convenus avec le chef des opérations.

Le contrat était conditionné notamment à la réussite des cours d'entraînement périodique de la compagnie, au résultat positif du contrôle médical "Apte à voler", à la présentation d'un casier judiciaire vierge, à la délivrance d'un "US crew visa" et à la capacité d'obtenir un permis de travail ("this contract is subject to satisfactory completion of the recurrent Company Training Courses ..., a positive medical check-up ..., the submission of a clean Criminal Record, the granting of a US crew visa ... and the ability to obtain a work permit").

Il était également stipulé qu'une copie du contrat de travail devait être signée, datée et retournée d'ici au 10 septembre 2014 par A_____, faute de quoi l'offre de l'employeur deviendrait nulle et caduque.

Il est établi que lorsque A_____ a ensuite voulu remettre l'exemplaire du contrat signé par ses soins aux collaboratrices des ressources humaines, celles-ci lui ont indiqué qu'il devait le garder jusqu'à ce que son permis de travail soit mis en place.

A_____ allègue qu'à ce moment, intervenu à Genève autour du 27 août et probablement avant le 10 septembre 2014, H_____ et I_____ lui avaient fait part de la problématique du permis à résoudre. Le jour même, il avait pris contact avec le canton de _____, lieu où il habitait, afin de réactiver son permis d'établissement, mais cela n'avait pas été possible. Encore ce jour-là, il en avait parlé aux précitées qui lui avaient indiqué qu'elles allaient commencer les démarches. Il avait été convenu avec elles qu'il garde l'exemplaire du contrat signé tant que la problématique du permis de travail n'était pas résolue.

j. Le salaire mensuel brut de A_____ s'est élevé à 11'833.33 Euros jusqu'au mois de juin 2014, puis à 13'383.97 Euros pour le mois de juillet 2014. Il a été augmenté à 15'839.16 Euros brut dès le mois d'août 2014. Ces salaires ont été payés par B_____ GMBH, après déduction des charges sociales allemandes.

H_____ a allégué qu'il n'avait pas été possible de payer le salaire de A_____ par l'entité suisse tant que la question de son permis n'était pas réglée. Il était alors payé par B_____ GMBH. Pendant le temps qu'avaient duré les démarches pour obtenir les documents nécessaires à la demande de permis, celui-ci avait reçu son salaire en Euros basé sur son contrat de travail allemand de la part de l'entité allemande. E_____ avait alors demandé que le salaire de A_____ soit payé de manière rétroactive afin de tenir compte de la perte de salaire découlant du versement en Euros et du montant de celui-ci basé sur son contrat allemand. Il avait précisément demandé le paiement de la différence entre le salaire annuel convenu, soit 230'000 fr., et le salaire que A_____ recevait effectivement. Ce paiement avait été fait de manière rétroactive selon le taux de change applicable en août 2014. En effet, le salaire de 15'839.16 Euros payé dès le mois d'août 2014 correspondait au salaire annuel convenu payé mensuellement et converti en Euros. Le département des ressources humaines attendait le permis de A_____ pour que le contrat suisse puisse prendre effet, mais il fallait que cela soit fait au plus tard le 10 septembre 2014, date à laquelle la société n'avait pas encore les documents nécessaires pour que cette demande de permis de travail puisse être déposée.

A_____ allègue qu'il était pour lui tout à fait clair que lorsqu'il reviendrait travailler en Suisse, il serait soumis à un contrat suisse. Cela paraissait suffisamment limpide lors des discussions qu'il avait eues avec D_____ et E_____ avant son arrivée en Suisse, du fait qu'à aucun moment il n'avait été question qu'il reste sous contrat allemand en travaillant en Suisse. Le poste discuté lors de ses échanges de courriels avec ceux-ci avait bien été celui qu'il avait occupé lorsqu'il avait débuté son travail à Genève en juillet 2014.

Il allègue encore que lorsqu'il avait reçu sa fiche de salaire en Euros correspondant au mois de juillet 2014, il ne s'était pas posé beaucoup de questions. Il avait envie de travailler pour B_____ SA, il savait qu'il y avait cette problématique de permis, mais il avait confiance. S'il fallait qu'il soit payé en Euros pendant quelques mois, cela ne lui posait pas de problème, ni le salaire qui lui était payé, d'autant plus que pour le mois d'août, celui-ci avait un peu augmenté, mais toutefois pas au niveau du contrat de travail de B_____ SA. B_____ GMBH avait décidé de faire un ajustement du salaire pour se rapprocher plus de ce qui avait été promis, d'où l'augmentation en août ou septembre 2014. Initialement, il pensait que la situation allait se résoudre. S'il fallait qu'il soit au bénéfice d'un contrat avec B_____ GMBH durant les premiers mois de son activité déployée à Genève, cela ne le gênait pas et n'était pas important pour lui, pour autant qu'il soit sous contrat suisse par la suite.

k. A la demande de I_____, A_____ a transmis à celle-ci les documents utiles pour l'obtention du permis de travail suisse le 8 novembre 2014.

A_____ allègue à ce sujet que pendant un mois à six semaines après la fin du mois d'août 2014, il ne s'était pas posé de questions. Il avait remis des documents relatifs à la demande de permis de travail au département des ressources humaines. Puis, aux alentours de la fin de l'année 2014 et du début de l'année 2015, il s'était demandé où en était la procédure. Il s'en était enquis de manière informelle auprès de H_____ lorsqu'il l'avait croisée. La réponse de celle-ci n'avait pas été claire, mais il n'avait pas insisté.

A_____ s'est ensuite renseigné à plusieurs reprises, oralement et par écrit, s'agissant du statut de la procédure de demande de son permis de travail. Des courriels dans ce sens ont notamment été envoyés durant les mois de février et mars 2015.

Il a en particulier demandé par courriel du 26 mars 2015 à D_____ ce qu'il en était au sujet de cette question importante et urgente de son permis de travail qui restait en suspens depuis longtemps. Celui-ci lui a répondu le 30 mars 2015 qu'il allait se renseigner et revenir à lui.

A_____ expose encore qu'en avril 2015, il avait commencé à avoir des doutes, n'ayant aucune nouvelle à ce sujet. Ses conditions de travail étaient plus ou moins les mêmes que celles dont il bénéficiait quand il travaillait en Allemagne et il payait des impôts en Allemagne. Il avait demandé ce même mois à E_____ de régler la situation. Dès lors qu'elle ne se réglait pas, il avait envoyé un courriel à D_____. Ce dernier lui avait répondu qu'il allait vérifier, mais il n'avait rien reçu d'autre de sa part. Il avait alors proposé à E_____ de quitter la société ou de devenir consultant, mais il n'avait pas eu de réponse précise de sa part.

H_____ a allégué devant le Tribunal que A_____ était au bénéfice d'un permis lorsqu'il travaillait à Genève jusqu'en 2009 et qu'il l'avait perdu lorsqu'il était parti exercer son activité en Allemagne. La démarche pour obtenir son permis en tant que non-européen avait alors dû être renouvelée intégralement. Il devait fournir les papiers de son divorce en Allemagne et il s'était marié juste après en Israël. Il était également nécessaire d'obtenir son certificat de mariage et la traduction de l'ensemble de ces documents. Un certain temps avait été nécessaire avant d'y parvenir.

I_____ a déclaré qu'il y avait eu un flou s'agissant de cette offre de contrat pour A_____ qui n'était toujours pas signée. En outre, A_____ figurait encore sur le "payroll" de B_____ en Allemagne. Elle avait finalement obtenu tous les documents, mais elle ne pouvait pas certifier qu'elle avait tous les documents nécessaires pour faire sa demande de permis de travail. Lorsqu'elle avait arrêté de travailler au 30 avril 2015, le précité n'avait pas signé son offre de contrat de travail pour la Suisse.

l. H_____ a allégué devant le Tribunal qu'aucune demande de permis pour A_____ n'a finalement été déposée et qu'elle en ignorait la raison.

m. A_____ a été en incapacité de travailler du 9 au 31 mai 2015, puis en incapacité de travailler en tant que pilote du 1^{er} au 14 juin 2015, sa capacité de étant de 100% pour le travail de bureau pour cette dernière période.

Par courriel du 22 juin 2015, A_____ a informé les ressources humaines et E_____ de son incapacité temporaire de voler. Il leur a demandé à quel endroit il devait travailler et quelles tâches il devait effectuer.

n. Par courriel du 22 juin 2015, E_____, en sa qualité de "Chief Operating Officer" de B_____ SA, et G_____, en sa nouvelle qualité de "Chief Executive Officer" de celle-ci, ont informé les employés de cette société de différents changements intervenus dans la structure de gestion opérationnelle de B_____ SA, dont la suppression du poste de "Senior Vice President Operations", des changements de fonction et des démissions. Ceux-ci étaient informés également du fait que E_____ reprenait le poste de directeur général de B_____ GMBH. A_____ et les autres employés concernés par ces changements ont été remerciés pour leur dévouement dans leurs fonctions respectives.

Ce courriel n'a pas été adressé à A_____.

D_____ a exposé devant le Tribunal les circonstances ayant motivé la suppression du poste de "Senior Vice President Operations". Initialement, il y avait eu une période difficile avec les opérations, surtout en Afrique. Au même moment, l'épouse de E_____ étant sous traitement en raison de son cancer et celui-ci ayant voulu se rapprocher d'elle, il avait eu besoin d'un senior pour

l'assister au sein de B_____. Un an plus tard, A_____ avait abandonné ce poste de "Senior Vice President Operations" et pendant trois à quatre mois ils avaient pu s'en passer. Les difficultés des opérations en Afrique n'existaient plus, le traitement de l'épouse de E_____ arrivait à sa fin et B_____ était dans une phase d'économie financière. Au vu de l'ensemble de ces éléments, la suppression de ce poste était une décision facile à prendre et des économies substantielles en étaient découlées. Il ignorait cependant la raison pour laquelle A_____ n'avait pas été informé de la suppression de son poste, tout en précisant que ce dernier l'avait abandonné.

o. Par courriel et lettre recommandée du 30 juin 2015, A_____ a informé B_____ SA, soit pour elle J_____, qu'il n'avait pas reçu le courriel informant les employés de cette société de la suppression de son poste et qu'il contestait celle-ci. Il a sollicité d'être instruit quant aux tâches qu'il devait effectuer pendant son incapacité de voler. Il n'avait en outre pas été renseigné sur le statut de la procédure relative à son permis de travail et mettait en demeure la société de lui confirmer d'ici au 10 juillet 2015 que la demande y relative avait été déposée par ses soins. Enfin, il a relevé que B_____ SA avait utilisé le prétexte du défaut de permis de travail en Suisse pour payer son salaire et les charges sociales sur la base de son contrat de travail antérieur conclu avec B_____ GMBH. Il exigeait de l'être conformément au contrat actuel le liant à B_____ SA, qu'il honorait depuis le 19 juillet 2014, étant relevé que celle-ci lui devait le solde restant dû de ses salaires depuis cette date, somme dont il mettait en demeure la société de s'acquitter dans le délai précité, et qu'elle avait l'obligation de s'acquitter des cotisations sociales y relatives en Suisse.

p. Par courrier sur papier à en-tête de B_____ SA daté du même jour adressé à A_____ en Allemagne, dont celui-ci a accusé réception par courriel du 6 juillet 2015, E_____, en sa qualité de "Managing Director" de B_____ GMBH, a procédé à l'encontre de celui-ci à un avertissement pouvant mener à une résiliation du contrat de travail, en raison de son absence à une réunion à _____ [Allemagne] le 29 juin 2015.

Ce dernier a exposé devant le Tribunal qu'en sa fonction de "Flight Operations Manager" de B_____ GMBH, A_____ devait fournir des informations à cette réunion. A cette époque, il occupait le poste de "COO" et était également "Geschäftsführer" de la société allemande. Il avait rédigé cet avertissement en ces deux qualités.

A_____ a formellement contesté la teneur de cet avertissement en présentant sa version des faits par courriel du 6 juillet 2015.

q. Le salaire de A_____ a été payé par B_____ GMBH jusqu'en juillet 2015 compris.

M_____, entendue en qualité de témoin, a déclaré travailler pour B_____ SA à Genève depuis le 1^{er} avril 2015 en qualité de "HR Officer". Bien qu'elle ait conclu son contrat de travail avec B_____ SA, elle s'occupait également du personnel de B_____ GMBH. Elle avait repris le dossier de A_____ lorsqu'elle avait débuté son activité pour B_____ SA. Celui-ci faisait partie des employés figurant sur le "payroll" de la société allemande. Il était payé par cette société conformément au montant du salaire inscrit sur le contrat suisse. Selon elle, celui-ci avait toujours été sous contrat avec B_____ GMBH. Il travaillait physiquement à _____ (Allemagne), alors que E_____ travaillait à Genève.

r. Par courrier de son conseil du 16 juillet 2015, A_____ a mis en demeure B_____ SA de lui verser le salaire dû, comprenant le bonus et le paiement des charges sociales. Il a réitéré ses demandes s'agissant de son permis de travail et de son statut au sein de la société.

Par courrier de leur conseil du 4 août 2015, B_____ SA et B_____ GMBH ont indiqué ne pas devoir de salaire à A_____ puisque celui-ci ne disposait ni d'un permis de résidence valide ni d'un permis de travail en Suisse et en Allemagne. Le contrat de travail conclu avec B_____ GMBH prévoyait par ailleurs que la perte d'un permis de travail pouvait mener à la fin du contrat. Il était de la responsabilité de l'employé d'être en mesure de fournir sa prestation de travail. Le permis de travail en Suisse de A_____ avait expiré en 2009 et celui-ci n'avait rien entrepris pour remédier à cette situation, raison pour laquelle seul le contrat conclu en 2009 avec B_____ GMBH était en vigueur. Les sociétés relevaient en outre que A_____ n'avait fourni aucune prestation depuis le 23 avril 2015. Toutefois, A_____ avait été payé par B_____ GMBH conformément aux termes du contrat conclu avec B_____ SA jusqu'en juillet 2015. En conclusion, c'était A_____ qui n'avait pas honoré ses obligations contractuelles à maintes reprises et de façon permanente, en particulier il n'avait pas fourni d'information au sujet de son adresse actuelle.

s. Par courrier de son conseil du 11 septembre 2015, A_____ a mis en demeure B_____ SA de lui verser son salaire pour le mois d'août 2015.

Par courrier de son conseil, la société a répondu qu'aux termes du contrat du 27 août 2014, il était stipulé que celui-ci devait être retourné signé le 10 septembre 2014, à défaut de quoi l'offre de l'employeur deviendrait caduque. Dès lors que A_____ n'y avait pas procédé, ledit contrat conclu avec B_____ SA était caduc et aucune prétention ne pouvait en être déduite. Aucun salaire ne serait donc versé à A_____.

t. Le 15 septembre 2015, A_____ a requis la poursuite de B_____ SA pour un montant total de 337'704 fr. 75 portant sur les salaires impayés de juillet 2014 à

août 2015 et sur le bonus pour les années 2014 et 2015. Un commandement de payer a été notifié à la société le 6 novembre 2015, laquelle y a fait opposition.

u. Par requête en conciliation déposée au greffe du Tribunal des prud'hommes (ci-après: le Tribunal) le 22 septembre 2015 à l'encontre de B_____ SA, A_____, alors domicilié en Suisse, a conclu à la condamnation de celle-ci à lui payer la somme totale de 337'704 fr. 75.

v. Par courrier du 2 octobre 2015, B_____ GMBH, soit pour elle E_____, en sa qualité de "Geschäftsführer" de la société, a résilié le contrat de travail la liant à A_____ avec effet au 30 avril 2016.

Par demandes des 19 octobre 2015, 25 novembre 2015, 23 février 2016 et 11 mars 2016, A_____ a assigné B_____ GMBH devant le Tribunal des prud'hommes de _____ (Allemagne). Il a conclu à ce qu'il soit constaté qu'il était toujours lié à cette société par un contrat de travail, la résiliation de celui-ci du 2 octobre 2016 n'étant pas valable, et au paiement de son salaire pour les mois d'août 2015 à février 2016 compris.

Dans ses requêtes précitées, A_____ a fait valoir auprès du Tribunal allemand que son rapport de travail avec B_____ GMBH avait été suspendu dès juillet 2014 pour la durée de son occupation auprès de B_____ SA et qu'il n'existait qu'une seule relation de travail, soit celle conclue avec cette dernière, en cours d'exécution à ce stade. Selon lui, B_____ GMBH considérait au contraire qu'il n'était pas lié par un contrat de travail à B_____ SA. Pour le cas où il devait en être jugé ainsi, ce qu'il continuait de contester, ses prétentions formées auprès du Tribunal allemand seraient fondées, dès lors qu'un prêt d'employé par la société allemande à la société suisse devrait dans ce cas, à tout le moins, être admis. Dans l'attente de la décision du Tribunal suisse quant à l'existence de sa relation contractuelle avec B_____ SA, A_____ saisissait le Tribunal allemand de ses prétentions par prudence, pour préserver ses droits. Enfin, il a conclu à la suspension de la procédure jusqu'à droit jugé dans la procédure pendante à Genève.

A_____ allègue avoir demandé, toujours dans le cadre de la procédure allemande, à être réintégré dans son poste. Le conseil de B_____ GMBH lui avait répondu que cela n'était pas possible car il n'avait plus de permis de travail en Allemagne. Il avait alors déposé une demande de permis dans ce pays, seul un formulaire devant être rempli par B_____ GMBH pour l'obtenir, ce à quoi celle-ci n'avait pas procédé. Après ces discussions, il était clair pour lui que B_____ GMBH ne voulait pas le réintégrer. Il avait alors saisi le Tribunal allemand en vue de la résiliation de son contrat de travail, ce qui avait été admis en première instance.

w. Par courrier de son conseil du 6 novembre 2015, B_____ SA a relevé que le contrat de travail du 27 août 2014 était nul, en raison du défaut de réalisation de la condition suspensive y stipulée selon laquelle celui-ci devait être retourné signé par A_____. Elle a résilié celui-ci avec effet au 29 février 2016, pour le cas où une autorité prud'homale devait retenir l'existence d'une relation contractuelle avec le précité.

H_____ a allégué que A_____ avait été licencié car son poste avait été supprimé, même si cette suppression était intervenue plusieurs mois auparavant.

E_____ a indiqué au Tribunal que la structure de la direction avait été réorganisée aux alentours des mois d'avril et juin 2015 et que le poste de "Senior Vice-President Operations" n'avait plus de raison d'être dans la nouvelle organisation. La résiliation du contrat de travail de A_____ était donc due à une restructuration.

Par courrier du 16 novembre 2015, A_____ a formé opposition au congé, le considérant comme abusif, compte tenu notamment de ses prétentions par requête en conciliation du 22 septembre 2015.

x. Au bénéfice d'une autorisation de procéder délivrée le 28 octobre 2015 à l'issue de l'échec de l'audience de conciliation tenue le même jour, A_____ a déposé au greffe du Tribunal le 1^{er} décembre 2015 une demande ordinaire à l'encontre de B_____ SA en paiement de la somme brute totale de 412'454 fr. 85, avec suite de frais et dépens, soit 8'037 fr. 65 à titre de salaire pour le mois de juillet 2014, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 juin 2014, 306'667 fr. 20 (16 x 19'166 fr. 70) à titre de salaire pour les mois d'août 2014 à novembre 2015, avec intérêts moratoires à 5% l'an, pour chacun des mois considérés dès la fin du mois précédent, 34'500 fr. à titre de bonus pour l'année 2014, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 décembre 2015, et 63'250 fr. à titre de bonus pour la période de janvier à novembre 2015, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 août 2015.

Il a en outre conclu à ce que le Tribunal prononce la mainlevée définitive de l'opposition formée au commandement de payer notifié le 6 novembre 2015 et à ce que B_____ SA s'engage à entreprendre les démarches utiles pour l'obtention d'un permis de travail en sa faveur.

y. Par mémoire de réponse du 14 avril 2016, B_____ SA a conclu au déboutement de A_____ de ses conclusions.

z. Par requête en conciliation déposée au greffe du Tribunal le 24 août 2016 à l'encontre de B_____ SA, A_____ a conclu à la condamnation de celle-ci à lui payer la somme totale de 125'000 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 29 février 2016, à titre d'indemnité pour licenciement abusif (C/1_____/2016).

a.a Dans le litige opposant A_____ à B_____ GMBH, le Tribunal des prud'hommes de _____ (Allemagne) a rendu un jugement partiel en date du 5 septembre 2016 (cause 2_____/16). Dans cette décision, il a été retenu que le contrat de travail conclu entre les parties le 12 octobre 2009 n'avait pas été résilié par le congé signifié le 2 octobre 2015, que cette relation de travail n'avait pas non plus pris fin en août 2014 du fait de la condition résolutoire stipulée dans ledit contrat et que le rapport de travail était dissout au 30 avril 2016 moyennant le versement par B_____ GMBH d'une indemnité d'un montant de 145'720 Euros en faveur de A_____.

Auparavant, le 4 juillet 2016, le Tribunal précité de _____ (Allemagne) avait, dans ce litige opposant A_____ à B_____ GMBH (cause 2_____/16), rendu une décision aux termes de laquelle il avait suspendu la procédure concernant certaines conclusions des parties.

Dans le cadre de la présente procédure, B_____ SA a exposé devant les premiers juges que ladite suspension portait sur la question des salaires dus pour la période des mois d'août 2015 à février 2016, soit sur les conclusions en paiement de salaire litigieuses devant le Tribunal de _____ (Allemagne), et qu'elle devait durer jusqu'à droit jugé dans la présente procédure, ce qui a été confirmé par l'allégation de A_____, selon laquelle l'indemnité de 145'720 Euros découlant du jugement partiel rendu le 5 septembre 2015 n'avait pas été allouée à titre de salaire.

a.b Au bénéfice d'une autorisation de procéder délivrée le 11 octobre 2016 à l'issue de l'échec de l'audience de conciliation tenue le même jour, A_____ a déposé au greffe du Tribunal le 31 octobre 2016 une demande ordinaire à l'encontre de B_____ SA en paiement de la somme brute totale de 125'000 fr., avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 29 février 2016, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, avec suite de frais et dépens (C/1_____/2016).

a.c Le 2 novembre 2016, A_____ s'est déterminé sur les allégués de la réponse de B_____ SA du 14 avril 2016 (C/19647/2015).

Par écriture séparée déposée au Tribunal le même jour, il a augmenté ses conclusions de la somme de 74'750 fr. 10, soit 57'500 fr. (3 x 19'166 fr. 70) à titre de salaire pour les mois de décembre 2015 à février 2016, avec intérêts moratoires à 5% l'an pour chacun des mois considérés dès la fin du mois précédent, et 17'250 fr. à titre de bonus pour la période de décembre 2015 à février 2016, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 janvier 2016.

a.d Le 25 novembre 2016, B_____ SA a conclu à ce que les écritures du 2 novembre 2016 soient déclarées irrecevables.

a.e Par réponse à la demande du 31 octobre 2016 (C/1_____/2016) adressée au Tribunal le 5 décembre 2016, B____ SA a conclu au déboutement de A_____ de ses conclusions.

a.f Par ordonnance OTPH/1829/2016 du 15 décembre 2016, le Tribunal a ordonné la jonction des causes C/19647/2015 et C/1_____/2016.

a.g Par jugement incident JTPH/69/2017 du 9 février 2017, le Tribunal a déclaré partiellement irrecevables les déterminations de A_____ du 2 novembre 2017 et recevable la modification de la demande formée le même jour.

a.h En date du 6 octobre 2017, les parties ont déposé leurs plaidoiries écrites.

- B.** Par jugement du 21 décembre 2017, reçu par les parties le lendemain, le Tribunal a, statuant par voie de procédure ordinaire, déclaré recevable la demande formée le 1^{er} décembre 2015 par A_____ (ch. 1 du dispositif), débouté celui-ci de toutes ses conclusions (ch. 2) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 3). Par ailleurs, il a arrêté les frais de la procédure à 6'640 fr., mis entièrement à la charge du précité (ch. 4), dit que le montant de 6'120 fr. était compensé avec les avances de frais effectuées par A_____ qui restaient acquises à l'Etat de Genève (ch. 5), condamné celui-ci à verser la somme de 520 fr. au Services financiers du Pouvoir judiciaire (ch. 6), dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 7) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 8).

Le Tribunal a retenu que le contrat litigieux contenait deux conditions suspensives selon leur libellé. En quittant la Suisse, A_____ avait perdu le permis d'établissement qu'il avait obtenu lors de son précédent emploi pour B_____ SA. Cet état de fait n'était pas forcément connu des dirigeants du groupe, question qui n'était de toute façon pas pertinente dans la mesure où la clause du contrat indiquait clairement que l'obtention d'un permis était une condition *sine qua non* à l'entrée en vigueur de celui-ci. Cette condition ne visait pas la capacité à obtenir un permis, puisque seule l'autorité était à même de décider de l'octroi d'un permis. En outre, l'attitude de B_____ SA et de B_____ GMBH à partir de l'été 2014 permettait de démontrer que A_____ devait obtenir son permis avant que le contrat de travail n'entre en vigueur. Par ailleurs, le salaire du précité avait été augmenté dès l'été 2014 afin de tenir compte de celui qui avait été convenu dans le projet de contrat de travail suisse, puisque celui-ci n'avait pas encore pu entrer en vigueur. Dès lors, l'une des deux conditions suspensives n'ayant pas été réalisée, le contrat de travail n'avait pas déployé d'effets.

Selon le Tribunal, il n'était pas avéré que B_____ SA avait fait preuve de mauvaise foi dans le processus d'obtention du permis. Certes, aucune demande formelle n'avait été déposée par celle-ci. H_____ et I_____ avaient cependant attesté que A_____ avait pris du temps à remettre les documents nécessaires. Le fait que le poste de "Senior Vice President Operations" avait été supprimé à la fin

du mois de juin 2015 pouvait expliquer pourquoi la demande de permis n'avait jamais été transmise.

Les premiers juges ont considéré que A_____ était demeuré un employé de B_____ GMBH malgré son nouveau poste de "Senior Vice President Operations" à Genève. En effet, selon E_____, il avait gardé sa fonction de "Flight Operations Manager" lorsqu'il avait débuté en tant que "Senior Vice President Operations", ce poste lui donnant des responsabilités autant pour la Suisse que pour l'Allemagne. Ainsi, même s'il avait travaillé plutôt à Genève depuis l'été 2014, il se rendait également à _____ [en Allemagne] au siège de B_____ GMBH. De plus, son supérieur hiérarchique, E_____, occupait la fonction de "COO" pour le groupe, mais également de "Geschäftsführer" pour B_____ GMBH. A_____ n'avait dès lors pas été muté auprès de B_____ SA à partir de juillet 2014. D'ailleurs, il était d'usage au sein du groupe que les employés passent d'un contrat suisse à un contrat allemand ou le contraire et A_____ se rendait déjà à Genève pour effectuer son travail avant 2014. S'agissant du salaire, il était payé en Euros par B_____ GMBH. En outre, le fait que cette société avait résilié le contrat de A_____ en octobre 2015 constituait un indice supplémentaire du fait qu'il n'était pas contractuellement lié à la société suisse.

Le Tribunal a constaté que le précité réclamait ses salaires à B_____ SA, alors qu'il avait été payé par B_____ GMBH. Il ne réclamait même pas une éventuelle différence entre le salaire suisse et le salaire allemand et n'alléguait pas non plus qu'il aurait pu être employé par les deux sociétés en même temps.

Seule B_____ GMBH était ainsi, selon les premiers juges, son employeur.

- C. a. Par acte déposé le 1^{er} février 2018 au greffe de la Cour de justice (ci-après: la Cour), A_____ appelle de ce jugement, dont il sollicite l'annulation. Il conclut, sous suite de frais, s'agissant de sa demande du 1^{er} décembre 2015, à la constatation de l'existence d'un contrat de travail le liant à B_____ SA, à la condamnation de celle-ci à lui payer la somme de 487'204 fr. 85, sous suite d'intérêts, comprenant les mêmes postes que ceux visés dans sa demande introduite devant le Tribunal le 1^{er} décembre 2015 et complétée par écriture du 2 novembre 2016, à la mainlevée définitive de l'opposition formée au commandement de payer notifié le 6 novembre 2015 et à ce que B_____ SA s'engage à entreprendre toutes les démarches utiles pour l'obtention d'un permis de travail en sa faveur. A titre préalable, il conclut à la condamnation de B_____ SA à lui remettre les documents comptables ou tout autre document utile pour le calcul de son droit à un bonus. Pour ce qui est de sa demande introduite devant le Tribunal le 31 octobre 2016, il conclut, sous suite de frais, à ce qu'il soit dit et constaté que la résiliation du contrat de travail le liant à B_____ SA est abusive et à la condamnation de celle-ci à lui verser la somme de 125'000 fr. avec intérêts

à 5% l'an à compter du 29 février 2016, correspondant à six mois de salaire, à titre d'indemnité pour licenciement abusif. Subsidiairement, il conclut au renvoi de la cause au Tribunal pour nouvelle décision dans le sens des considérants, sous suite de frais.

b. Dans sa réponse du 10 avril 2018, B_____ SA conclut, sous suite de frais, à la confirmation de la décision querellée et au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions. Subsidiairement, elle conclut nouvellement à la compensation des montants au paiement desquels elle serait, le cas échéant, condamnée en faveur du précité par les montants dus et/ou versés à celui-ci par B_____ GMBH et, plus subsidiairement, au renvoi de la cause au Tribunal pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

c. Dans leurs réplique et duplique respectives des 3 et 28 mai 2018, les parties ont persisté dans leurs conclusions.

d. Elles ont été informées par plis du 4 juin 2018 de ce que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

1. Contre une décision finale rendue dans une cause présentant une valeur litigieuse supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC), seule la voie de l'appel, écrit et motivé, introduit dans un délai de 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC), est ouverte.

Observant la forme et les délais prescrits (art. 145 al. 1 let. c CPC), l'appel est recevable.

2. La compétence des autorités judiciaires genevoises n'est à juste titre pas contestée par les parties.
3. Au vu de l'issue du litige, point n'est besoin d'entrer en matière sur la conclusion formée nouvellement en appel par l'intimée tendant à la compensation des montants au versement desquels elle pourrait être condamnée avec ceux déjà reçus par l'appelant.
4. L'appelant reproche au Tribunal d'avoir retenu que le contrat litigieux n'était pas entré en force, en omettant de tenir compte de nombreux éléments. Les premiers juges lui avaient en outre à tort reproché de réclamer ses salaires impayés à B_____ SA alors qu'il avait été rémunéré par l'entité allemande. L'appelant fait également grief au Tribunal d'avoir retenu qu'il n'avait pas contesté le fait que le projet de contrat était soumis à deux conditions suspensives. Par ailleurs, le texte du contrat mentionnait la capacité d'obtention d'un permis, condition qui était réalisée. Enfin, il ne pouvait s'agir d'une condition *sine qua non* à la validité du

contrat. En tout état, la condition liée au permis de travail devait être réputée accomplie.

L'intimée fait valoir que A_____ n'a pas démontré la réalisation des conditions suspensives nécessaires à la conclusion du contrat de travail litigieux. Elle avait démontré que dites conditions ne s'étaient pas réalisées en raison de la non-coopération du précité. S'il fallait admettre l'existence dudit contrat, elle soutient avoir établi que celui-ci a été résilié uniquement en raison du fait que le poste pour lequel A_____ avait été pressenti avait été supprimé dans le cadre de la réorganisation du groupe.

A_____ n'était pas lié par un contrat de travail avec elle, mais avec B_____ GMBH. En effet, le projet de contrat de travail litigieux était soumis à la réalisation de deux conditions suspensives. Faute de l'avènement de celles-ci, le contrat n'avait pas produit d'effets. En outre, A_____ avait empêché l'avènement de la première condition, au mépris des règles de la bonne foi. En effet, elle n'avait pas été en mesure de requérir une autorisation de travail du fait de l'attitude non-coopérante de celui-ci. Au bénéfice d'un permis d'établissement par le passé, il avait omis d'entreprendre les démarches lui permettant, lors de son départ en Allemagne en 2010, d'obtenir un "congé" puis de récupérer, le cas échéant, à son retour en Suisse ledit permis. Lorsque les représentantes du département des ressources humaines de B_____ SA lui avaient demandé de leur fournir les documents pertinents, il ne s'était jamais exécuté. Par ailleurs, A_____ n'avait pas retourné la proposition de contrat signée dans le délai imparti.

L'absence de conclusion d'un contrat de travail entre les parties n'avait, selon elle, pas empêché le contrat de travail conclu entre A_____ et B_____ GMBH de perdurer. En effet, celui-ci avait continué d'effectuer des prestations de travail pour cette société, tant en Suisse qu'en Allemagne, dans des proportions variables, son salaire avait été payé par celle-ci, en Euros, et son supérieur hiérarchique était E_____, lequel occupait le poste de « COO » du groupe B_____, mais surtout de "Geschäftsführer" de B_____ GMBH. A_____ avait d'ailleurs reçu un avertissement de la part du précité en lien avec des prestations de travail à accomplir à _____ [Allemagne] pour cette dernière société. C'était en outre ce que le tribunal de ce lieu avait entériné dans sa décision du 9 septembre 2016, définitive et exécutoire. A teneur de celle-ci, en effet, le contrat de travail conclu entre cette société et A_____ le 12 octobre 2009 avait pris fin avec effet au 30 avril 2016, celle-ci avait été condamnée à verser en lien avec la fin desdits rapports de travail une indemnité de 145'720 Euros et, pour ce qui était des salaires relatifs aux mois d'août 2015 à février 2016, la juridiction allemande avait suspendu sa décision jusqu'à droit jugé dans la présente procédure.

4.1.1 En présence d'un litige sur l'interprétation de clauses contractuelles, le juge doit tout d'abord s'efforcer, en appréciant les preuves apportées, de déterminer la

commune et réelle intention des parties (interprétation subjective), sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO; ATF 131 III 606 consid. 4.1; 129 III 664 consid. 3.1).

Si le juge ne parvient pas à dégager une intention réelle commune ou s'il constate que les volontés, sans que les parties l'aient su, étaient divergentes, il doit interpréter les comportements et les déclarations des parties selon la théorie de la confiance, en recherchant comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi par le cocontractant en fonction de l'ensemble des circonstances (interprétation dite objective; ATF 136 III 186 consid. 3.2.1; ATF 131 III 606 consid. 4.1). Le principe de la confiance permet d'imputer à une partie le sens objectif de son comportement, même si celui-ci ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 130 III 417 consid. 3.2.; 129 III 118 consid. 2.5).

Le sens d'un texte, apparemment clair, n'est pas forcément déterminant, de sorte que l'interprétation purement littérale est prohibée. Même si la teneur d'une clause contractuelle paraît limpide à première vue, il peut résulter d'autres conditions du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que le texte de ladite clause ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu (ATF 135 III 295 consid. 5.2; ATF 133 III 61 consid. 2.2.1; ATF 131 III 606 consid. 4.2). Il n'y a cependant pas lieu de s'écarter du sens littéral du texte adopté par les intéressés lorsqu'il n'existe aucune raison sérieuse de penser qu'il ne correspond pas à leur volonté (ATF 136 III 186 consid. 3.2.1).

Il y a lieu de partir du texte du contrat avant de l'examiner dans son contexte; dans ce dernier cas, toutes les circonstances ayant précédé ou accompagné sa conclusion doivent être prises en considération; il s'agit en effet de rechercher la solution la plus appropriée aux circonstances, car ne saurait être admis que les parties en auraient voulu une autre (ATF 122 III 420 consid. 3a; 115 II 264 consid. 5a, JdT 1990 I 57).

4.1.2 A teneur de l'art. 319 al. 1 CO, par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni. La conclusion du contrat de travail est marquée par l'absence de formalisme; ce dernier, conformément à l'art. 320 al. 2 CO, peut en conséquence être réputé conclu lorsque l'employeur accepte pour un temps donné l'exécution d'un travail qui, d'après les circonstances, ne doit être fourni que contre un salaire.

Le lien de subordination constitue le critère distinctif essentiel (ATF 125 III 78 consid. 4). Le travailleur est placé dans la dépendance de l'employeur sous l'angle personnel, fonctionnel, temporel, et dans une certaine mesure économique (ATF 121 I 259 consid. 3a). Le travailleur est assujéti à la surveillance, aux ordres et

instructions de l'employeur; il est intégré dans l'organisation de travail d'autrui et y reçoit une place déterminée (arrêts du Tribunal fédéral 4A_602/2013 du 27 mars 2014, consid. 3.2; 4A_194/2011 du 5 juillet 2011 consid. 5.6).

4.1.3 Le droit suisse ne connaît pas la notion de groupe de sociétés que l'on peut définir comme un ensemble de sociétés juridiquement indépendantes placées sous une direction économique unique. Le groupe de sociétés n'a pas la personnalité juridique et en tant que tel n'a pas non plus la qualité d'employeur. Néanmoins, un travailleur peut être amené à fournir sa prestation de travail à plusieurs sociétés du groupe. Il n'est donc pas toujours aisé de déterminer avec quelle société le contrat de travail est conclu. Est employeur la personne physique ou morale qui, en vertu d'un contrat de travail, a droit aux prestations du travailleur, est habilité à lui donner des directives, et assume tous les droits et obligations découlant de ce rapport contractuel. Selon une conception traditionnelle, les rapports de travail ne sont en principe noués qu'avec un seul employeur et donc qu'avec une seule société du groupe (MIGNON, Qualité d'employeur lorsque le contrat de travail est conclu au sein d'un groupe de sociétés; analyse de l'arrêt du Tribunal fédéral 4A_564/2014, Newsletter DroitDuTravail.ch juin 2015, p. 4).

Il est possible que l'une des sociétés du groupe apparaisse comme l'employeur et qu'elle prête ses employés à d'autres sociétés du même groupe, un tel procédé étant admissible si cela a été prévu expressément dans le contrat de travail ou tacitement (art. 333 al. 4 CO; ATF 132 III 32 consid. 5.1). En d'autres termes, un prêt d'un employé au sein d'une entreprise du même groupe est envisageable dans la mesure où le travailleur reste sous la direction de son employeur formel ou avec l'accord de l'employé, l'art. 333 al. 4 CO réservant expressément cet accord. Cette disposition vaut pour toutes les branches d'activités et limite, en conséquence, le pouvoir de l'employeur de donner des instructions (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3^{ème} éd., 2014, p. 490). A cet égard, en droit suisse, l'employeur est la partie qui a en tant que tel conclu un contrat de travail. N'a en revanche pas cette qualité, celui qui tire des avantages économiques du travail (GEISER/UHLIG, Arbeitsverhältnisse im Konzern, RJB 2003 p. 757 ss, p. 768, ch. 3.5). Ainsi, l'art. 320 al. 2 CO ne conduit pas à l'existence d'une relation de travail avec l'entité qui a accepté les prestations de travail, lorsque ces prestations sont rémunérées dans le cadre d'un contrat préexistant (arrêt du Tribunal fédéral 4C.355/1999 du 29 février 2000 consid. 3). Par conséquent, dans le cadre d'un groupe de société, s'il n'y a pas identité entre la société qui a conclu le contrat et celle qui bénéficie des prestations de travail, l'art. 320 al. 2 n'entraîne pas de changement de la partie employeur (GEISER/UHLIG, op. cit., p. 769, ch. 3.5 et 774, ch. 3.24).

De même, le paiement du salaire par d'autres sociétés que celle qui a conclu le contrat n'est pas décisif pour la détermination de l'employeur au sein d'un groupe de sociétés, puisqu'il ne s'agit que de l'exécution technique du processus de paiement au sein du groupe ou de règlements de comptes internes (arrêt du

Tribunal fédéral 4C.41/1999 du 12 juillet 2000 consid. 4; MIGNON, op. cit., p. 4; HEIZ, Das Arbeitsverhältnis im Konzern, 2005, p. 37).

4.1.4 Le contrat est conditionnel, lorsque l'existence de l'obligation qui en forme l'objet est subordonnée à l'arrivée d'un événement incertain (art. 151 al.1 CO). A défaut d'une intention contraire manifestée par les parties, elle ne produit d'effets qu'à compter du moment où la condition s'accomplit (art. 151 al. 2 CO).

Si la condition suspensive produit en général des effets *ex nunc*, il peut arriver exceptionnellement qu'elle déploie des effets rétroactifs, que les parties peuvent prévoir par convention vu le caractère dispositif de l'art. 153 al. 2 CO (ATF 129 III 264 consid. 3.2.2 p. 268 s.; arrêt du Tribunal fédéral 4C.424/2005 du 20 février 2006 consid. 2.3.1; PICHONNAZ, Commentaire romand du Code des Obligations, n. 53 ad art. 151 CO).

Une condition résolutoire est un événement futur et incertain, à l'avènement duquel les effets d'un acte juridique cessent de se produire (art. 154 al. 1 CO; TERCIER, Le droit des obligations, 2004, p. 811 et 817). Si elle s'accomplit, l'acte, d'abord pleinement valable, cesse de produire ses effets; il est alors caduc dès la réalisation de la condition ("ex nunc"; art. 154 al. 2 CO), sans qu'une manifestation de volonté supplémentaire des parties ne soit requise (PICHONNAZ, op. cit., n. 3 ad art. 154 CO). Les parties peuvent néanmoins prévoir un effet rétroactif à l'avènement de la condition résolutoire (art. 154 al. 2 CO).

Dès lors que tout événement futur incertain peut être formulé aussi bien comme condition suspensive que comme condition résolutoire, il convient également d'examiner le libellé de la condition pour la qualifier, en application du principe de la confiance (GAUCH / SCHLUEP / SCHMID / REY, Schweizerisches Obligationenrecht, Allgemeiner Teil, 8e éd., Zurich 2003, vol. II, n. 4197 ss p. 366 s.; SCHWENZER, Schweizerisches Obligationenrecht, Allgemeiner Teil, 3e éd., Berne 2003, n. 11.06 p. 59). Dans le doute, l'interprétation se fait en faveur de la condition suspensive (TERCIER, op. cit., n. 820 p. 167; arrêt du Tribunal fédéral 4C.424/2005 du 20 février 2006 consid. 2.3.1)

L'art. 156 CO prescrit qu'une condition est réputée accomplie quand l'une des parties en a empêché l'avènement au mépris des règles de la bonne foi. Si une condition est convenue et que son accomplissement dépend, dans une certaine mesure, de la volonté de l'une des parties auxquelles le contrat impose des obligations, cette partie n'a en principe pas une liberté entière de refuser cet accomplissement et de se dégager ainsi de ses obligations contractuelles. Elle doit, au contraire, agir de manière loyale et conforme aux règles de la bonne foi; en cas de violation de ces exigences, la condition est censée accomplie selon l'art. 156 CO. Le degré de liberté subsistant pour la partie concernée, d'une part, et les devoirs qui lui sont imposés par les règles de la bonne foi, d'autre part, doivent

être déterminés dans chaque cas d'espèce en tenant compte de l'ensemble des circonstances et, en particulier, de l'objet et du but du contrat, dûment interprété selon le principe de la confiance (ATF 135 III 295 consid. 5.2).

4.1.5 Le contrat de travail conclu malgré l'absence d'un permis de travail est valable et déploie pleinement ses effets (BRUNNER/BUHLER/WAEBER/BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, 3ème éd., 2010, n. 17 ad art. 320 CO et la référence citée).

Lorsque l'activité du travailleur est soumise à autorisation, il appartient à l'employeur d'intervenir auprès de l'autorité compétente en vue de l'obtention ou du renouvellement du permis de travail. S'il n'accomplit pas cet acte préparatoire en faisant tout son possible pour que l'autorisation soit obtenue, l'employeur est en demeure et doit le salaire sans que le travailleur ne soit tenu de fournir son travail. Lorsque le contrat de travail est, expressément ou implicitement, subordonné à la condition suspensive de la délivrance d'une autorisation administrative, l'application de l'art. 156 CO devrait conduire au même résultat. Le contrat de travail peut être subordonné à la condition suspensive de la délivrance du permis de travail ou ériger le refus du permis en condition résolutoire. Quant au non-renouvellement d'une autorisation temporaire, il peut constituer un juste motif de licenciement. Toutefois les parties peuvent en faire une condition résolutoire, dont l'avènement mettra automatiquement fin aux rapports de travail (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3ème éd., 2014, p. 198 et 199 et les références citées). Le refus d'un permis de travail constitue un juste motif de résiliation (pour autant que l'employeur ait rempli ses incombances) ou l'avènement d'une condition résolutoire ou la non-réalisation d'une condition suspensive, que les parties auraient pu convenir même tacitement. Dans cette hypothèse, l'employeur peut soutenir que le contrat a pris fin par l'avènement d'une condition résolutoire ou le non-avènement d'une condition suspensive (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 603).

4.2.1 En l'espèce, les parties ont eu la réelle et commune intention de conclure un contrat de travail. Elles se sont expressément mises d'accord, par écrit, sur tous les éléments caractéristiques essentiels et clairement définis de celui-ci.

Cette conclusion résulte de l'ensemble des éléments figurant en dossier, à savoir notamment des échanges par courriel intervenus avant le 21 juillet 2014, des deux projets de contrats établis par l'intimée, de l'annonce faite au personnel le 20 juillet 2014, des démarches entreprises par les ressources humaines de l'intimée en vue de se procurer les documents nécessaires à l'obtention du permis de travail, de l'exécution du contrat litigieux par les parties, qui s'est traduite en particulier par le montant du salaire versé à l'appelant, et des déclarations des témoins, de même que de celles des représentants de l'intimée. Il a expressément été proposé et accepté qu'un contrat suisse remplacerait le contrat allemand et que la sortie de l'entité allemande interviendrait le 21 juillet 2014. Il a été insisté, par écrit, sur le

fait que tous les éléments du contrat devaient être clairement définis et acceptés par les cocontractants avant le début de l'activité, en particulier le montant du salaire et les responsabilités impliquées par le poste, ce qui a été accepté expressément et a été effectué.

Aucun élément du dossier ne permet par contre de retenir que la réelle et commune intention des parties aurait été de détacher l'appelant à Genève dans le cadre de son contrat de travail existant conclu avec l'entité allemande, afin de le mettre à disposition de l'entité suisse, la première restant l'employeur.

Peu importe à cet égard que le salaire de l'appelant durant la période litigieuse ait été versé en Euros par la société allemande et les cotisations sociales y relatives payées en Allemagne. Cette circonstance, dictée par des raisons pratiques, administrative et/ou de droit public, n'est pas déterminante, au contraire de celle du montant dudit salaire. Celui-ci ne correspondait pas au montant prévu par le contrat conclu entre l'appelant et l'entité allemande. Il a augmenté pour se rapprocher du salaire convenu dans le cadre du contrat conclu par les parties, ce qui n'est pas contesté. La représentante de l'intimée, H_____, a d'ailleurs elle-même expliqué que la seule raison pour laquelle l'appelant n'avait pas été payé par l'entité suisse était que celui-ci n'était pas encore en possession d'un permis de travail en Suisse, ce qui confirme qu'il appartenait bien à l'entité suisse, au vu du contrat valablement conclu avec celle-ci, de verser ledit salaire.

Peu importe également que l'appelant ait, au moment de faire valoir ses droits en justice, réclamé le paiement de son salaire également à l'entité allemande. L'action entreprise en Allemagne, après la saisine du juge genevois des mêmes prétentions, s'explique par l'insécurité juridique dans laquelle se trouvait l'appelant quant à la qualification à venir des faits par les instances judiciaires et la nécessité en découlant pour celui-ci de préserver l'ensemble de ses droits éventuels. En outre, l'appelant a démontré avoir fait preuve de transparence auprès du tribunal allemand à cet égard. Par ailleurs, il incombe à l'intimée de faire valoir les éventuels montants déjà payés. Ces démarches judiciaires ne sauraient ainsi être prises en considération afin de déterminer la réelle intention de l'appelant quant à l'identité de son cocontractant à l'époque de la conclusion du contrat, soit avant la fin du mois de juillet 2014.

Peu importe enfin qu'à la réception de sa fiche de salaire relative au mois de juillet 2014, l'appelant ait eu le sentiment de pouvoir accepter, durant les premiers mois de son activité déployée à Genève, d'être payé en Euros, moins que ce qui avait été convenu et dans le cadre de son contrat avec B_____ GMBH, à la condition que le contrat suisse soit mis en place par la suite. Cette acceptation, dans un premier temps, du défaut d'exécution par l'intimée du contrat conclu entre les parties, dans ses aspects formels seulement, le salaire ayant été augmenté avec effet rétroactif rapidement, et l'erreur dans laquelle se trouvait l'appelant quant à

l'existence malgré tout de ce contrat valablement conclu ne sauraient être prises en considération afin de déterminer la réelle intention de celui-ci quant à l'identité de son cocontractant à l'époque de la conclusion du contrat, soit avant la fin du mois de juillet 2014.

En conclusion, un contrat individuel de travail au sens de l'art. 319 al. 1 CO, sans condition, a valablement été conclu pour une durée indéterminée entre les parties et a déployé ses effets dès le 21 juillet 2014, par les échanges de courriels intervenus avant cette date.

4.2.2 Les parties ont par la suite toutes deux exécuté les termes essentiels de ce contrat dès le 21 juillet 2014, ce qui confirme leur réelle et commune intention telle que retenue au considérant précédent.

Dès cette date en effet, après que l'ensemble du personnel en a été informé, l'appelant, conformément à la volonté réelle concordante des parties, a débuté son activité à Genève dans son nouveau poste, sous les instructions de son nouveau supérieur, E_____.

Peu importe que l'appelant ait par le passé déjà travaillé à Genève pour seconder celui-ci et qu'il ait fourni cette prestation dans le cadre de son contrat conclu avec l'entité allemande. Cet élément n'empêche pas qu'il pouvait en être autrement dès le 21 juillet 2014 à la suite de la conclusion du contrat litigieux.

F_____ a d'ailleurs déclaré devant le Tribunal que l'appelant lui était subordonné jusqu'à ce que celui-ci parte en Suisse. Ce témoignage confirme qu'avant le 21 juillet 2014, lorsque l'appelant travaillait à Genève pour assister E_____, il continuait d'être subordonné à F_____, à savoir de fournir ses prestations conformément au contrat de travail conclu avec l'entité allemande. Il confirme également que cette situation a pris fin dès le 21 juillet 2014, lorsque l'appelant s'est trouvé directement subordonné à E_____ et qu'il a ainsi commencé à fournir ses prestations conformément au contrat de travail conclu avec l'entité suisse, étant relevé que le fait que ce dernier ait assumé des responsabilités tant dans le cadre de l'entité allemande que dans celui de l'entité suisse n'y change rien.

Pour sa part, l'intimée a exécuté le contrat litigieux en acceptant sans réserve les prestations qui lui ont été fournies par l'appelant conformément à celui-ci et en lui payant, bien que formellement par le biais de l'entité allemande et en euros, pour des raisons pratiques, administratives et/ou de droit public, le salaire expressément convenu par les parties, à tout le moins un salaire se rapprochant de celui-ci, dès le mois d'août 2014. Elle a exécuté ce contrat également en débutant les démarches administratives qui lui incombait implicitement aux termes de celui-ci, soit celles relatives au permis de travail requis pour l'activité stipulée et celle consistant dans la formalisation de la relation contractuelle par la remise à l'appelant d'un projet de contrat de travail écrit en bonne et due forme.

En conclusion, un contrat de travail tacite au sens de l'art. 320 al. 2 CO, sans condition, a, en tout état, valablement été conclu entre les parties et a déployé ses effets dès le 21 juillet 2014, du fait de l'acceptation de la part de l'intimée des prestations fournies par l'appelant dès cette date.

En résumé, les prestations fournies par l'appelant dès le 21 juillet 2014 et acceptées par l'intimée l'ont été sur la base de l'accord conclu par échange de courriels entre les parties avant cette date au sens de l'art. 319 al. 1 CO (cf. consid. 4.2.1). Elles ont par ailleurs en tout état été constitutives d'un accord tacite intervenu entre celles-ci dès le 21 juillet 2014 en application de l'art. 320 al. 2 CO (cf. consid. 4.2.2).

Pour ce seul motif déjà, l'appel est fondé et le jugement entrepris doit être annulé, l'intimée ayant à ce titre la légitimation passive, contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges.

4.2.3 Reste à examiner la portée de la signature par les parties du contrat de travail écrit du 27 août 2014. Celle-ci est intervenue afin de formaliser, dès sa conclusion, la relation contractuelle existante et en cours d'exécution, étant relevé que ce contrat devait déployer ses effets pour une durée indéterminée dès le 1^{er} septembre 2014 sans période d'essai, la relation de travail ayant débuté le 21 juillet 2014.

Cela étant, ce contrat écrit contient deux conditions qui n'étaient pas expressément prévues dans le contrat conclu par échange de courriels avant le 21 juillet 2014 et ne peuvent pas non plus être déduites du contrat tacite intervenu du fait de l'acceptation par l'intimée des prestations fournies par l'appelant dès cette date.

S'il fallait retenir que ce contrat du 27 août 2014 conclu entre les parties a valablement remplacé et/ou complété le contrat initial conclu au sens de l'art. 319 al. 1 CO par échange de courriels et le contrat tacite initial au sens de l'art. 320 al. 2 CO et/ou qu'il reflétait les termes de celui-ci, il n'y aurait pas lieu de s'écarter de son texte clair. Il conviendrait de considérer que la réelle et commune intention des parties était, conformément à ce texte clair, de soumettre celui-ci à la condition que l'appelant ait la capacité d'obtenir un permis de travail et non à celle de l'obtention d'un tel permis.

En effet, si l'intention de l'intimée avait été de soumettre la conclusion du contrat à la condition de l'obtention par l'appelant d'un permis de travail, elle l'aurait mentionné, comme elle l'a fait s'agissant notamment du casier judiciaire, en utilisant le terme "obtention" et non "ability", étant relevé que l'intimée, soit pour elle les collaboratrices des ressources humaines, savaient à ce moment que l'appelant n'était plus au bénéfice de son permis de travail en Suisse, contrairement aux dirigeants de l'intimée lorsqu'ils ont conclu l'accord initial.

Cette réelle et commune intention des parties de soumettre leur contrat à la condition de la capacité pour l'appelant d'obtenir un permis de travail découle par ailleurs de l'ensemble des circonstances ayant entouré la rédaction et la signature de ce contrat. En effet, les parties ont toutes deux clairement voulu et manifesté leur volonté de voir le contrat déployer ses effets et être exécuté le plus rapidement possible, à savoir dès le 21 juillet 2014, en particulier s'agissant des prestations à fournir par l'appelant et du montant du salaire à recevoir par celui-ci, ceci parallèlement aux démarches en cours et à entreprendre pour l'obtention du permis. Seule la formalisation du rapport contractuel, d'un point de vue pratique, administratif et/ou de droit public, devait donc, selon la volonté des parties, rester en suspens et être conditionnée à l'obtention du permis de travail, ce qui suffit à expliquer que les collaboratrices des ressources humaines ont demandé à l'appelant de garder l'exemplaire du contrat contresigné par ses soins, de même que le paiement du salaire en Euros par le biais de l'entité allemande.

Or, cette condition de la capacité pour l'appelant d'obtenir un permis de travail devrait être considérée comme étant réalisée. Aucun élément du dossier ne permet en effet de retenir le contraire, l'intimée ne l'alléguant d'ailleurs même pas.

Par ailleurs, il devrait être retenu que la condition relative à la remise par l'appelant du contrat signé à l'intimée dans le délai stipulé est également réalisée. En effet, l'appelant a démontré y avoir procédé dans le délai, l'intimée lui ayant par la suite demandé de garder l'exemplaire signé.

En conclusion de cette hypothèse, il conviendrait de retenir que, ses deux conditions étant réalisées, le contrat du 27 août 2014 est entré en vigueur, de sorte que l'intimée a la légitimation passive et le jugement entrepris doit être annulé.

4.2.4 Quoiqu'il en soit, même s'il fallait retenir qu'il convient de s'écarter du texte clair du contrat écrit du 27 août 2014 et que les parties ont voulu, selon leur intention interprétée selon le principe de la confiance, soumettre celui-ci à la condition de l'obtention par l'appelant d'un permis de travail, il faudrait considérer que ladite condition est réputée réalisée. En effet, l'intimée, à laquelle il incombait de procéder, avec la collaboration de l'appelant et après avoir reçu de celui-ci les documents et informations nécessaires, aux démarches formelles auprès des autorités à cette fin, ce qu'elle ne conteste pas, a empêché sa réalisation au mépris des règles de la bonne foi au sens de l'art. 156 CO, ce qu'il convient de retenir pour les motifs suivants.

Il est démontré que l'appelant a fourni ce qui était attendu de lui à cet égard. Le contraire ne résulte en tous les cas pas du dossier, en particulier de la teneur des témoignages intervenus à cet égard. Seul le fait que cette phase du processus a été laborieuse et s'est étendue sur plusieurs mois, en raison de la situation personnelle de l'appelant, ressort des déclarations des témoins, sans qu'il ne soit possible d'en

imputer la faute à celui-ci, ni d'ailleurs à l'intimée, étant relevé qu'aucun délai pour l'obtention du permis de travail n'était convenu. Contrairement à ce que soutient l'intimée, il ne peut pas être reproché à l'appelant de ne pas avoir prévu, lorsqu'il a quitté la Suisse pour l'Allemagne à la suite du contrat conclu en 2009, son retour en Suisse dans le futur et d'avoir omis d'entreprendre des démarches afin de ne pas perdre le bénéfice de son permis d'établissement à ce moment ou de pouvoir le récupérer plus facilement à l'avenir. Il est par contre établi que, lorsqu'elle a été mise au bénéfice de tous les éléments nécessaires et suffisants à cette fin, l'intimée s'est abstenue de formaliser et de déposer auprès de l'autorité compétente la requête de permis de travail, sans que ne soit démontré, ni même allégué d'ailleurs, que l'appelant soit la cause de cette omission, étant relevé qu'elle s'abstient de fournir une quelconque explication à ce sujet. A cet égard, il ressort au contraire du dossier que l'intimée a délibérément empêché la réalisation de la condition stipulée en ne procédant pas au dépôt de la demande de permis, comme il lui incombait implicitement pour respecter son engagement découlant du contrat de travail conclu, en raison du fait que les circonstances ayant motivé sa volonté d'engager l'appelant ont évolué durant la phase de réunion des documents nécessaires à cette fin, laquelle s'est étendue sur plusieurs mois, dans le sens où sa volonté d'employer l'appelant a disparu, ce qui a abouti d'ailleurs à la suppression du poste créé spécialement pour lui. Peu importe, à ce stade, de déterminer la raison pour laquelle l'intimée ne souhaitait plus employer l'appelant, à savoir si celle-ci était en lien notamment avec l'incapacité de travail qu'il a présentée, les prétentions qu'il a fait valoir à son encontre et/ou des questions organisationnelles ou économiques. Il appartiendra aux premiers juges, au vu de l'issue du litige, de statuer sur ce point dans le cadre de leur examen du bien-fondé des prétentions de l'appelant.

Enfin, s'il fallait retenir que la réalisation de la condition relative à la remise dans un certain délai du contrat signé par l'appelant n'était pas démontrée, il s'imposerait de toute façon de considérer que l'intimée en a empêché l'avènement au mépris des règles de la bonne foi au sens de l'art. 156 CO. Il est en effet établi que les collaboratrices de son département des ressources humaines ont refusé de se voir remettre par l'appelant dans le délai imparti l'exemplaire signé par celui-ci.

En conclusion de cette hypothèse, il conviendrait de retenir que, ses deux conditions étant réputées réalisées, le contrat du 27 août 2014 est entré en vigueur, de sorte que l'intimée a la légitimation passive et le jugement entrepris doit être annulé.

Point n'est ainsi besoin de déterminer si les deux conditions litigieuses étaient suspensives ou résolutoires et si, en cas de non réalisation de celles-ci, des effets "*ex nunc*" ou "*ex tunc*" devaient en découler.

4.2.5 En tout état, peu importe de déterminer la portée du contrat écrit formel du 27 août 2014 signé aux alentours de la fin du mois d'août 2014, alors que les parties avaient d'ores et déjà commencé à exécuter leurs prestations contractuelles.

En effet, d'une façon générale, même dans le cas d'un contrat de travail écrit dont l'entrée en vigueur est expressément et sans ambiguïté subordonnée à la réalisation d'une condition suspensive consistant dans l'obtention pour l'employé d'un permis de travail, lorsque dite condition ne se réalise pas, ceci quelle qu'en soit la raison, il convient de considérer, si les cocontractants ont commencé à exécuter leurs prestations, qu'un contrat de travail valable a été conclu et a déployé ses effets (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4C.48/2002 du 15 avril 2002), étant réservées les conséquences juridiques en découlant sur les droits et obligations des parties, notamment eu égard aux conditions de résiliation de la relation contractuelle.

Admettre le contraire reviendrait à permettre à l'employeur, par la mention d'une clause conditionnelle potestative du type de celle qui est stipulée dans le contrat écrit litigieux relative au permis de travail et/ou d'une clause conditionnelle consistant dans la remise du contrat signé par l'employé dans un délai déterminé, de se soustraire, en cas de non réalisation de celles-ci, à son obligation découlant de l'art. 320 al. 2 CO de rémunérer l'exécution d'un travail qu'il a accepté pour un temps donné et qui, d'après les circonstances, ne doit être fourni que contre un salaire.

Peu importe également qu'un contrat ait été, en l'espèce, par hypothèse, en cours à cette période avec l'entité allemande, ce qu'aurait confirmé le Tribunal du travail [allemand] de _____. Peu importe ainsi en outre qu'un avertissement ait été donné à l'appelant prétendument dans le cadre dudit contrat et non dans le cadre de celui conclu avec l'entité suisse, ce qui n'est en tout état pas démontré, le contraire ressortant plutôt de l'auteur dudit avertissement, du papier en-tête utilisé et des circonstances entourant cet évènement.

Ces éléments ne sauraient en effet, en eux-mêmes, justifier qu'une autre solution soit apportée à cette situation, soit comme le soutient l'intimée, que les prestations fournies par l'appelant à Genève et acceptées par elle soient considérées, en quelque sorte "par défaut", comme l'ayant été en application dudit contrat préexistant. En effet, aucun élément du dossier ne permet de retenir que tel était la réelle et commune intention des parties, comme il a été exposé (cf. consid. 4.2.1). Ainsi, l'argument de l'intimée, selon lequel l'appelant serait resté contractuellement exclusivement lié à B_____ GMBH du fait que le contrat de travail écrit qui lui a été remis le 27 août 2014 n'a pas déployé d'effet, ne saurait être suivi.

4.3.1 Au vu de l'ensemble de ce qui précède, les parties ont été liées par un contrat de travail à tout le moins dès l'arrivée de l'appelant à Genève le 21 juillet 2014. C'est donc à tort que les premiers juges ont retenu l'absence de légitimation passive de l'intimée et débouté celui-ci de toutes ses conclusions.

Le jugement entrepris doit par conséquent être annulé.

4.3.2 En raison de la conclusion à laquelle ils ont abouti, les premiers juges n'ont pas examiné le bien-fondé des prétentions de l'appelant et de sa conclusion tendant à la production par l'intimée de différents documents. En vue du respect du principe du double degré de juridiction, la cause sera donc renvoyée au Tribunal pour éventuel complément d'instruction et nouvelle décision (art. 318 al. 1 let. c ch. 1 CPC).

- 5. 5.1** Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de la première instance (art. 318 al. 3 CPC).

En cas de décision incidente (art. 237 CPC), les frais encourus jusqu'à ce moment peuvent être répartis (art. 104 al. 2 CPC).

En l'espèce, l'appelant a versé une avance de 6'120 fr. et le Tribunal a fixé à 6'640 fr. les frais judiciaires de la procédure de première instance, montant qui n'est pas contesté dans sa quotité.

Lesdits frais seront mis à la charge de l'intimée qui succombe et compensés partiellement avec l'avance de frais précitée, qui demeure acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). L'intimée sera en conséquence condamnée à verser 6'120 fr. à l'appelant à ce titre (art. 111 al. 2 CPC) et le solde, à savoir 520 fr., aux Services financiers du pouvoir judiciaire.

5.2 Les frais judiciaires d'appel seront arrêtés à 4'500 fr. (art. 71 RTFMC), mis à la charge de l'intimée qui succombe (art. 106 al. 1 CPC), et compensés avec l'avance de frais effectuée par l'appelant, qui demeure acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC).

L'intimée sera donc condamnée à verser 4'500 fr. à l'appelant à ce titre.

Il ne sera pas alloué de dépens (art. 22 al.2 LaCC).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 3 :**

À la forme :

Déclare recevable l'appel formé le 1^{er} février 2018 par A_____ contre le jugement rendu le 21 décembre 2017 par le Tribunal des prud'hommes.

Au fond :

Annule ce jugement et, statuant à nouveau :

Arrête les frais judiciaires de première instance à 6'640 fr., les met à la charge de B_____ SA et les compense partiellement avec l'avance de frais de 6'120 fr., qui demeure acquise à l'Etat de Genève.

Condamne B_____ SA à verser à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du pouvoir judiciaire, la somme de 520 fr.

Condamne B_____ SA à verser à A_____ la somme de 6'120 fr.

Renvoie la cause au Tribunal des prud'hommes pour instruction complémentaire éventuelle et nouvelle décision.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Arrête les frais d'appel à 4'500 fr., couverts par l'avance déjà opérée, acquise à l'Etat de Genève.

Les met à la charge de B_____ SA.

Condamne B_____ SA à verser à A_____ la somme de 4'500 fr.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel.

Siégeant :

Madame Pauline ERARD, présidente; Monsieur Claudio PANNO, juge employeur, Madame Monique LENOIR, juge salariée, Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.