



Arbitrage TAS 2021/A/7958 MAS de Fès c. Karime Benjamin Makongo, sentence du 17 décembre 2021

Formation: Me Patrick Grandjean (Suisse), Arbitre unique

Football

Résiliation du contrat de travail avec juste cause par le joueur

Droit applicable

Interprétation d'une clause contractuelle

Juste cause de résiliation

Défaut de paiement de la rémunération

Caractère relatif de la mise en demeure

Primauté de la volonté explicite des parties quant au montant des dommages-intérêts

1. Il découle de l'article R58 du Code TAS que les questions litigieuses doivent, en priorité, être résolues par la formation arbitrale du TAS en application de la réglementation applicable au cas d'espèce. Les dispositions réglementaires topiques ont ainsi la primauté sur les règles de droit éventuellement choisies par les parties, par exemple dans le contrat litigieux. Ces règles de droit ne peuvent entrer en ligne de compte dans la résolution du litige que subsidiairement, comme le précise l'article R58 du Code. Cela étant, l'article 25 al. 6 du Règlement du Statut et du Transfert des Joueurs (RSTJ) de la FIFA est opposable au TAS et ce dernier doit tenir compte du droit national là où son application est appropriée pour trancher le différend opposant les parties. En ce sens, le droit national est pertinent lorsqu'il présente des particularités qui ont un impact sur la résolution du litige. Cette hiérarchisation des règles juridiques est propre à assurer une mise en œuvre uniforme, sur le plan international, des principes et règles applicables en matière de football, but qui ne serait pas atteint par une application erratique d'une multitude de droits nationaux ayant pu, au gré des contrats passés dans le domaine du football international, faire l'objet d'une élection de droit par les parties.
2. En matière d'interprétation des contrats, il faut rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices. Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté - écrites ou orales -, mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté réelle des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes.
3. En dehors de l'hypothèse de la rupture d'un contrat pour juste cause en raison de salaires impayés prévue à l'article 14 bis, le RSTJ de la FIFA ne définit pas ce qu'il faut entendre par "juste cause". Afin de garantir l'interprétation uniforme de cette

disposition, il faut dès lors se référer au droit suisse, lequel est applicable pour l'interprétation de la réglementation de la FIFA. Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. En tant qu'*ultima ratio*, la résiliation avec effet immédiat n'est admissible que si l'on ne peut raisonnablement exiger de la partie qu'elle résilie en respectant les délais de congé ou en attendant la fin de la durée déterminée du contrat de travail. Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs en appliquant les règles du droit et de l'équité. A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements.

4. Le non-paiement de rémunération par l'employeur est en principe, et en particulier s'il est répété, constitutif d'une juste cause pour la résiliation du contrat de travail, l'obligation de paiement étant la principale obligation de l'employeur envers l'employé. Il en va de même en cas de défaut de paiement d'une part significative de la rémunération. Les bonus et les primes dont le versement n'est pas discrétionnaire sont considérés comme des éléments du salaire.
5. La condition des quinze jours de délai pour honorer la totalité des obligations financières fixée à l'article 14 bis du RSTJ de la FIFA ne saurait être absolue lorsqu'il ressort clairement des circonstances que la partie débitrice ne compte pas respecter ses obligations contractuelles.
6. L'accord explicite des parties quant à la somme à payer en cas de résiliation d'un contrat de travail pour juste cause l'emporte sur les modalités de calcul établie à l'article 17 du RSTJ de la FIFA. En particulier, l'indemnité ainsi convenue est due dans son intégralité et n'a pas à être réduite, y compris dans l'hypothèse où la partie créancière a commencé un nouvel emploi à une date antérieure à la fin du contrat la liant à son débiteur.

I. LES PARTIES

1. Maghreb Association Sportive de Fès est un club de football, dont le siège social est à Fès au Maroc (le "Club"). Il est membre de la Fédération Royale Marocaine de Football ("FRMF"), laquelle est affiliée à la Fédération Internationale de Football Association ("FIFA").
2. Karime Benjamin Makongo, né le 16 juillet 1999, est un joueur de football professionnel de nationalité camerounaise (le "Joueur").

II. LES FAITS

A. Généralité

3. Cette section comprend un résumé des faits pertinents à l'origine du litige, établi sur la base des pièces de la procédure écrite déposées par les Parties ainsi que de leurs plaidoiries. D'autres faits et allégations peuvent également y être mentionnés dans la mesure de leur pertinence en vue de la discussion sur le fond dans la présente sentence arbitrale. Si l'Arbitre unique a pris en compte l'ensemble des faits de la cause, assertions, arguments de droit et éléments de preuve avancés par les Parties dans la présente procédure, il se réfère dans la présente sentence arbitrale aux seuls éléments de fait et de droit qui lui sont nécessaires pour l'exposé de son raisonnement

B. Le contrat signé entre les Parties

4. Le 14 janvier 2019, les Parties ont signé un contrat de travail valable du 15 janvier 2019 jusqu'au 30 juin 2023 (le "Contrat de travail").
5. Le Contrat de travail contient notamment les clauses suivantes:

"ARTICLE 1: CADRE JURIDIQUE DU CONTRAT

Le présent contrat (...) est régi par les dispositions de:

De la loi 65-99 relative au Code du travail promulguée par le dahir n°1-03-194 du 14 rejab 1424 (11 septembre 2013);

- *De la loi 30.09 relative à l'éducation physique et aux sports promulguée par le dahir n°110-150 du 13 ramadan 1431 (24 août 2010);*
- *Des Règlements de la Fédération Royale Marocaine de Football et, en particulier, du Règlement sur le Statut et le transfert des joueurs et ses annexes;*
- *Des règlements de la FIFA, dont le joueur déclare avoir préalablement pris connaissance.*

(...)

ARTICLE 4: RÉMUNÉRATION DU JOUEUR

En contrepartie des obligations du Joueur (...), le Joueur percevra de la part du club une rémunération mensuelle ainsi qu'éventuellement des primes et des avantages en nature tel qu'ils sont définis ci-après:

- **4.1 Rémunération en numéraire:**
- *a) un salaire mensuel dont l'indemnité de logement, payable chaque fin de mois selon les modalités suivantes:*

<i>SALAIRE</i>			
<i>Année</i>	<i>Saison sportive</i>	<i>Salaire mensuel en chiffres</i>	<i>Salaire mensuel en lettres</i>
<i>1^{ère} S/S</i>	<i>Du 07/01/2019 au 30/06/2019</i>	<i>10.000 DHS¹</i>	<i>Dix mille dirhams</i>
<i>2^{ème} S/S</i>	<i>Du 01/07/2019 au 30/06/2020</i>	<i>10.000 DHS</i>	<i>Dix mille dirhams</i>
<i>3^{ème} S/S</i>	<i>Du 01/07/2020 au 30/06/2021</i>	<i>10.000 DHS</i>	<i>Dix mille dirhams</i>
<i>4^{ème} S/S</i>	<i>Du 01/07/2021 au 30/06/2022</i>	<i>10.000 DHS</i>	<i>Dix mille dirhams</i>
<i>5^{ème} S/S</i>	<i>Du 01/07/2022 au 30/06/2023</i>	<i>10.000 DHS</i>	<i>Dix mille dirhams</i>

- *Cette rémunération représente la totalité de ce qui est due (sic) au joueur en contrepartie de son travail à l'exception des primes et avantages en nature mentionnés ci-dessous.*
- *B. Une prime de signature du contrat de la première saison d'un montant total de: 30 000,00 MAD Dirhams (...), payable lors de la signature.*
- *C-2) Une prime annuelle de rendement, définie comme suit:*

<i>PRIME ANNUELLE DE RENDEMENT</i>			
<i>Année</i>	<i>Saison sportive</i>	<i>Montant de référence en chiffres</i>	<i>Conditions de paiement</i>
<i>1^{ère} S/S</i>	<i>2018-2019</i>	<i>70 000 Dhs (...)</i>	<i>Échéance du 30/03/2019</i> <i>Échéance du 30/06/2019</i>
<i>2^{ème} S/S</i>	<i>2019-2020</i>	<i>150 000 Dhs (...)</i>	<i>Payable en 3 acomptes</i>
<i>3^{ème} S/S</i>	<i>2020-2021</i>	<i>200 000 Dhs (...)</i>	<i>Payable en 3 acomptes</i>
<i>4^{ème} S/S</i>	<i>2021-2022</i>	<i>250 000 Dhs (...)</i>	<i>Payable en 3 acomptes</i>
<i>5^{ème} S/S</i>	<i>2022-2023</i>	<i>250 000 Dhs (...)</i>	<i>Payable en 3 acomptes</i>

¹ Il n'est pas contesté que la devise applicable est le Dirham marocain, abrégé MAD sur le plan international. Les Parties font cependant référence à cette devise en utilisant indifféremment les abréviations MAD et DHS.

- **C. Une prime de performance:**

- *La prime de performance dont le montant est fixé selon le barème des primes du club et qui est calculé en fonction de la participation du joueur et des résultats obtenus lors des matchs officiels disputés par le joueur.*
- *Elle est composée de la prime de match et de la prime annuelle de rendement:*
- **C-1) Une prime de match** dont le montant est fixé par le barème des primes établi par le club et qui est fonction de la participation du joueur et des résultats obtenus lors de chacune des rencontres officielles des compétitions suivantes:
 - * *Championnat du Maroc;*
 - * *Coupe du Trône,*
 - * *Compétitions CAF, UAFA, FIFA.*
 - (* *Le cas échéant.*

Rémunération en nature: *en plus du salaire et des primes éventuelles, le joueur bénéficie, tout au long de la durée du contrat, des avantages en nature ci-après:*

- *Un logement conformément au barème établi par le club*
- *Un billet d'avion A/R Yaoundé-Casablanca lors de la saison 18/19*
- *Deux billets d'avions A/R Yaoundé-Casablanca lors des autres saisons*
- *en cas de montée en D1 à la fin de la saison 2018/19, le joueur percevra une prime d'objectif supplémentaire de 60 000,00 dba (...).*
- *Conformément à l'article G-2 alinéa 5 de l'annexe G du Règlement sur le statut et le transfert des joueurs de la FRMF, en cas de relégation du club dans une division inférieure à celle dans laquelle il évoluait au moment de la signature du présent contrat, ce dernier est en droit de réduire de 50% le montant de la prime de rendement restant due à la date de la relégation.*

(...)

ARTICLE 7: RESILIATION DU CONTRAT

Le présent contrat peut être résilié avant son terme:

- *en cas d'accord entre les parties;*
- *en cas de force majeure;*

- en cas de faute grave de l'une ou l'autre des parties ou pour une juste cause au sens du Règlement sur le statut et le transfert des joueurs de la FRMF et de la FIFA.
- Le présent contrat peut être résilié avant terme d'un commun accord entre les parties ou à l'initiative de l'une des parties, (exprimé d'un commun accord sans causer de préjudices);
- En cas de résiliation unilatérale avant terme non motivée par la faute grave de l'autre partie ou par un cas de force majeure, et dans ce cas uniquement, des dommages-intérêts dont le montant équivaut au montant des rémunérations correspondant à la période allant de la date de la résiliation jusqu'au terme fixé par le présent contrat, seront dus à la partie qui n'est pas à l'origine de la résiliation unilatérale.

(...)

ARTICLE 14: PROCEDURE DE REGLEMENT DES LITIGES

En cas de contestation et/ou de litige né de l'exécution et/ou de l'interprétation des clauses du présent contrat, les parties sont tenue de recourir à tous les moyens et procédures en vue d'un règlement amiable du litige.

En cas d'échec, le différend est soumis, par l'une ou l'autre partie, à la chambre de résolution des litiges de la Fédération Royale Marocaine de Football. Les décisions de la chambre de résolution des litiges de la FRMF sont susceptibles de recours conformément aux dispositions des statuts et règlements de la FRMF”.

6. Le Joueur n'a participé à aucun des trente matchs officiels de la saison 2018/2019.
7. Au cours du mois de mai 2019, le Joueur a quitté le Maroc pour passer ses vacances d'été au Cameroun. A ce moment, les salaires des mois d'avril et de mai 2019 n'avaient pas été payés, tout comme une partie de la prime de rendement.
8. Le 10 juillet 2019, M. Kone Ousmane a signé la déclaration suivante, intitulée "Décharge":

“Je soussigne Monsieur KONE OUSMANE de nationalité ivoirienne (...) en ma qualité d'agent du joueur Karime Benjamin MAKONGO (...) atteste par la présent (sic) avoir reçu du Président Club MAS section football Monsieur Ismail JAMAI, la somme de 30 000,00 dhs (...) et ce pour:

- Salaire et indemnité de loyer du joueur Karime Benjamin MAKONGO des Mois 04- 05 et 06/2019 soit la somme de 30 000,00 dhs”.
9. Le 17 juillet 2019, le Club a fait parvenir au Joueur deux billets d'avion, le premier pour un vol de Yaoundé, Cameroun, à Casablanca, Maroc, le 19 juillet 2019 et le second pour un vol de Casablanca à Yaoundé le 9 août 2019.
10. Les versions des Parties diffèrent quant aux événements qui se sont déroulés à partir du retour du Joueur au Maroc:

- Selon le Joueur: A son retour auprès du Club, le nouvel entraîneur, M. Samir Yaich, lui a notifié qu'il ne faisait pas partie de ses plans pour la saison à venir et l'a écarté du groupe. Il ne l'a pas sélectionné pour les deux matchs amicaux joués les 24 et 25 juillet 2019 et le Joueur n'a pas été retenu pour participer à un camp d'entraînement devant se dérouler entre le 27 juillet et le 9 août 2019. Le 25 juillet 2019, il a été porté à la connaissance du Joueur que *"La seule raison à [son] retour au Maroc était de discuter d'une résiliation à l'amiable de [son] contrat de travail"*.
- Selon le Club: *"Quand bien même avoir manqué les 12 premières séances d'entraînement avec [le Club] (entre le 8 juillet 2019 et le 19 juillet 2019) dans le cadre de la préparation de la saison 2019/2020, un billet d'avion a néanmoins été réservé par [le Club] (en date du 17 juillet 2019) (...) afin de permettre [au Joueur] de reprendre le plus vite les entraînements au sein [du Club] (ce dernier comptant sur les services d'un jeune joueur en devenir et pour lequel un investissement financier était consacré pour les saisons à venir)"*. Or, à partir du 26 juillet 2019 et sans explication, le Joueur a décidé unilatéralement de ne plus participer aux séances d'entraînement.

A l'appui de ses dires, le Club a produit les pièces suivantes:

- La traduction apparemment établie le 16 décembre 2019 d'un procès-verbal non daté, dressé par un huissier de justice marocain, attestant que, sur la demande du Club, il s'est rendu sur les lieux d'entraînement de ce dernier tous les jours du 8 au 13 juillet 2019, du 15 au 19 juillet 2019 et du 26 au 29 juillet 2019 ainsi que le 31 juillet 2019. A ces occasions, l'huissier a pu constater que les entraînements avaient eu lieu et s'est vu confirmé par l'entraîneur, M. Samir Yaiche, que le Joueur était absent.
 - La traduction apparemment établie le 16 décembre 2019 d'un procès-verbal non daté, dressé par un huissier de justice marocain, de contenu identique à celui qui précède mais portant sur les périodes du 1^{er} au 3 août 2019 ainsi que du 5 au 8 août 2019.
 - La traduction apparemment établie le 16 décembre 2019 d'une demande faite par le Club en date du 26 juillet 2019 à un huissier de justice marocain priant ce dernier de notifier au Joueur sa convocation à un examen physique devant avoir lieu le 31 juillet 2019.
 - La traduction apparemment établie le 16 décembre 2019 d'une demande faite par le Club en date du 1^{er} août 2019 à un huissier de justice marocain priant ce dernier de notifier au Joueur sa convocation à un examen physique devant avoir lieu le 5 août 2019.
 - Une attestation de l'entraîneur du Club, M. Samir Yaich, confirmant que le Joueur n'avait pas repris les entraînements à la date prévue, soit le 8 juillet 2019, et qu'il avait quitté l'équipe le 26 juillet 2019.
11. Le 26 juillet 2019, le conseil du Joueur, Me Thomas Joseph Bodiong, a interpellé le Club en ces termes:

“(…) à ce jour et sans qu’aucune raison de droit ne puisse le justifier, vous entendez rompre le [Contrat de travail] sans toutefois vouloir honorer vos engagements contractuels.

Nous attirons votre attention qu’il s’agira inéluctablement de la violation des clauses contractuelles auxquelles vous avez bien voulu volontairement vous assujettir, laquelle cause irrémédiablement un préjudice certain à notre client et rompt littéralement d’avec les exigences reconnues au milieu professionnel.

Ne voulant aucunement penser à une mauvaise foi manifeste de votre part équivalent au dol, nous vous mettons en demeure de, dans les dix (10) jours pour tous délais, payer à notre client, l’entière des causes de votre engagement contractuel à ce jour, soit la somme de cinquante mille (50 000) Dirhams, tous frais confondus.

Faute pour vous de le faire, nous nous verrons dans l’obligation de saisir les instances concernées de la [FIFA] pour voir régler cette situation avec toutes les conséquences de droit y attachées, sans toutefois omettre d’exiger de vous des intérêts comminatoires pour résistance abusive”.

12. Le 1^{er} août 2019, le Club a répondu à Me Bodiong comme suit:

“Suite à votre courrier électronique du 26/07/2019, nous avons le plaisir de vous confirmer que le [Club] a respecté totalement les obligations sportives et financières vis-à-vis au Joueur (...) “espoirs” suivant le contrat professionnel le liant avec le Club.

Le joueur a reçu la totalité des salaires mensuels pour la saison 2018/2019 à partir de la date de signature du contrat le 15/01/2019: Janvier, février, Mars, Avril, Mai, juin 2019 soit un montant total de: 60.000,00 db (10.000,00 db x 6) plus la prime de signature d’un montant de 30.000,00 db

En contre partie le joueur a failli ses engagements contractuels vis-à-vis au club à savoir:

1- le joueur n’a pas respecté la date de la reprise des entraînements pour la nouvelle saison 2019/2020 prévue le 08/07/2019 suivant les PV de constatations du l’huissier de justice et le rapport du staff technique. Il a repris tardivement le 20/07/2019 après 12 jours d’absence sans permission.

2- le joueur a quitté le Club sans juste cause à partir du 26/07/2019 jusqu’à ce jour là, et il n’a pas repris les entraînements avec la catégorie “espoirs” pour la préparation de la nouvelle saison sportive: 2019/2020.

Suite à ce qui précède, le [Club] se trouve dans l’obligation de prendre les mesures disciplinaires conformément aux dispositions réglementaires en vigueur ainsi le règlement intérieur du Club pour défendre ses droits”.

13. Le 5 août 2019, Me Bodiong a répondu au Club qu’il appartenait à ce dernier de fournir au Joueur le billet d’avion lui permettant de reprendre son activité professionnelle. Dès lors que le billet en question avait été remis au Joueur le 17 juillet 2019, aucun reproche ne pouvait lui être fait pour les entraînements manqués, ayant eu lieu avant son arrivée au Maroc. En outre et selon Me Bodiong, la décharge signée par M. Kone Ousmane illustre bien que le Club n’avait pas respecté ses engagements contractuels, contrairement aux allégations contenues dans son courrier du 1^{er} août 2019. Enfin, Me Bodiong s’est plaint du fait que le Club avait

“sorti [le Joueur] de l’hôtel autant que du groupe sans justificatif et notification idoines” et mis le Club en demeure de payer dans les 5 jours *“la prime de signature/rendement”* de MAD 50’000 ainsi que les *“salaires impayés”* de MAD 20’000, faute de quoi il saisirait la FIFA.

14. Selon le Joueur, le Club aurait cessé de payer sa chambre d’hôtel qu’il a dû quitter le 7 août 2019. Il se serait alors rendu à l’aéroport dans l’attente de son vol du 9 août 2019. A cette occasion, il aurait appris que le billet payé par le club avait été annulé. Un nouveau billet a dû être acheté par son coéquipier, M. Yougouda Kada et le Joueur a pu quitter le Maroc le 10 août 2019.
15. Le Club a allégué avoir payé les frais d’hôtel du Joueur jusqu’au 8 août 2019. Au cours de l’audience devant le Tribunal Arbitral du Sport, il a admis avoir donné en date du 8 août 2019 les instructions pour l’annulation du vol prévu le 9 août 2019, en réaction à l’abandon de poste par le Joueur. Dans ses écritures toutefois, le Club avait justifié l’annulation du vol en question au motif que ce dernier n’était plus d’actualité dès lors que le Club souhaitait poursuivre sa relation de travail avec le Joueur.
16. Au moment de son départ définitif du Maroc, il est incontesté que le Joueur avait reçu les sommes suivantes du Club:
 - Les salaires des mois de janvier à juin 2019, soit

➤ Le salaire de janvier versé le 5 février 2019	MAD 10’000
➤ Le salaire de février versé le 5 mars 2019	MAD 10’000
➤ Le salaire de mars versé le 10 avril 2019	MAD 10’000
➤ Le salaire d’avril versé le 15 juillet 2019	MAD 10’000
➤ Le salaire de mai versé le 15 juillet 2019	MAD 10’000
➤ Le salaire de juin versé le 15 juillet 2019	MAD 10’000
 - La prime à la signature payée en janvier 2019 MAD 30’000
 - La prime annuelle de rendement partiellement payée en mars 2019 MAD 20’000

Total MAD 110’000
17. Le 13 août 2019, le Comité directeur du Club a infligé au Joueur une amende de MAD 200’000 en raison de *“ses absences injustifiées des entraînements, et compte tenu de sa violation de ses obligations contractuelles avec l’équipe”*.
18. En date du 2 janvier 2020, le Joueur a signé un contrat de travail avec le club camerounais AS Fortuna, valable dès la signature jusqu’au 2 janvier 2021. Par avenant du 10 septembre 2020, ce contrat a été prolongé jusqu’au 2 janvier 2022.

III. LES PROCÉDURES DEVANT LES ORGANES DE PREMIÈRES INSTANCES

A. La procédure devant la Chambre Nationale de Résolution des Litiges de la FRMF

19. Par lettre datée du 22 août 2019, le Club a déposé une réclamation à l'encontre du Joueur auprès de la Chambre Nationale de Résolution des Litiges de la FRMF ("CNRL"). Dans son écriture, il a reproché au Joueur a) d'avoir repris les entraînements de la saison 2019/2020 avec 12 jours de retard sans justification, b) d'avoir quitté le Club dès le 26 juillet 2019, et c) de ne pas avoir donné suite aux convocations à un test physique prévu le 30 juillet 2019 ainsi qu'à un examen médical fixé au 5 août 2019. Estimant que le Joueur avait abandonné son poste sans juste cause, le Club a déclaré *"prendre acte de la rupture du contrat avant terme suite à la faute lourde commise par ledit joueur vu que l'engagement contractuel du joueur avec le Club s'avère impossible"*. Le Club a prié la CNRL d'imposer des sanctions disciplinaires à l'encontre du Joueur, sans réclamer d'indemnité.
20. Selon la décision rendue le 12 septembre 2019 par la CNRL, la réclamation du Club aurait été notifiée en date du 7 septembre 2019 au Joueur, lequel aurait déposé une réplique en date du 9 septembre 2019. Au cours de l'audience devant le Tribunal Arbitral du Sport, le Joueur a contesté avoir fait l'objet d'une quelconque notification de la part de la CNRL. Il a allégué avoir spontanément écrit à la FRMF en date du 4 septembre 2019 afin de porter à sa connaissance la résiliation du Contrat de travail pour juste cause et lui communiquer le fait qu'il avait saisi la FIFA deux jours plus tôt en vue d'obtenir réparation.
21. Le 12 septembre 2019, la CNRL a siégé dans l'affaire opposant les Parties. Il ressort de sa décision que, d'une part, le Club avait demandé la constatation de la résiliation du Contrat de travail ainsi que des sanctions à l'encontre du Joueur et que, d'autre part, le Joueur avait requis la confirmation de la résiliation du Contrat de travail ainsi que le *"paiement du restant de contrat"*. Après avoir a) reconnu sa compétence, b) constaté que la demande du Club était recevable, c) examiné le Contrat de travail et d) *"noté que les deux parties souhaitent mettre un terme audit contrat"*, la CNRL a rendu la décision suivante:
- “(…)
1. *La CNRL a pris acte de la demande du club et du joueur concernant la résiliation de contrat et ce, dans la mesure que la partie qui a failli à ses obligations contractuelle (sic) est tenue d'assumer les conséquences de la rupture unilatérale du contrat.*
2. *-la CNRL déclare que le [Joueur] est considéré comme étant désormais un joueur libre;*
3. *-la CNRL sursoie de se prononcer sur le volet financier, pour complément d'information”.*
22. Il n'est pas contesté que la décision rendue en date du 12 septembre 2019 par la CNRL n'a pas fait l'objet d'un recours et est entrée en force.
23. Le 29 novembre 2019 et en se référant à nouveau à l'action datée du 22 août 2019 par le Club, la CNRL a siégé une seconde fois dans le cadre du litige opposant les Parties. Dans une deuxième décision, la CNRL a précisé que, dans sa réplique du 9 septembre 2019, le Joueur

avait non seulement requis la constatation de la résiliation du Contrat de travail mais avait également porté à la connaissance de la CNRL *“l'intentement d'un recours d'arbitrage devant la FIFA”*. Après avoir énuméré la réglementation applicable, la CNRL a examiné sa propre compétence, en concluant que *“Toutefois, et considérant l'existence d'un procès sur le même objet en se basant sur les mêmes motifs de le (sic) cas d'espèce, et afin garantir le bon déroulement de la justice, la CNRL déclare qu'elle n'est plus l'organe compétent pour statuer sur le cas”*. La CNRL a ainsi rendu la décision suivante:

“(…)

1. La CNRL déclare son incompétence de trancher le présent litige au motif de l'existence d'un procès parallèle”.

24. Il n'est pas contesté que la décision rendue en date du 29 novembre 2019 par la CNRL n'a pas fait l'objet d'un recours et est entrée en force.

B. La Procédure devant la Chambre de Résolution des Litiges de la FIFA

25. Par courrier daté du 2 septembre 2019, le Joueur a initié une procédure à l'encontre du Club auprès de la FIFA pour résiliation unilatérale du Contrat de travail avec juste motif, réclamant notamment le paiement de la somme de MAD 1'380'000, correspondant aux arriérés de salaire ainsi qu'à une indemnité résultant de la rupture de la relation de travail provoquée par le Club.

26. Le 17 décembre 2019, le Club a soumis à la FIFA une réponse au moyen de laquelle il a contesté ne pas avoir respecté ses obligations contractuelles. Il a allégué que le Joueur *“a failli ses obligations contractuelles vis-à-vis au club malgré qu'il a reçu la totalité de ses dues: salaires: du mois 1 au mois 6 – prime de signature exclusivement méritée pour la 1ere saison de la signature et homologation du contrat (...), indemnités du loyer – primes des matchs, et ce comme suit:*

- *reprise tardive des entraînements.*
- *absences répétées non justifiées,*
- *Abandon de poste sans juste cause.*
- *refus de s'entraîner avec sa catégorie principale U20.*
- *Refus de passer le test physique Pré-compétition.*
- *Refus d'effectuer l'examen médical Pré-compétition.*

Pour conclure, nous avons le plaisir de vous confirmer que le joueur n'a pas été marginalisé ni par le coach ni par le Comité Directeur contrairement à ce qui a mentionné sur sa requête (accusation non justifiées). En cas de contraire le joueur doit justifier ses paroles par un PV de constatation de l'buisserie de justice conformément aux procédures juridiques”.

Le Club n'a pas formulé de conclusion reconventionnelle.

27. Dans une décision rendue le 14 janvier 2021, la Chambre de Résolution des Litiges de la FIFA (la “FIFA CRL”) s’est estimée compétente au regard des décisions du 12 septembre et du 29 novembre 2019 de la CNRL, considérant que cette dernière avait jugé *“qu’il existait une litispendance du fait que le Joueur avait déposé une plainte devant la FIFA en date du 6 septembre 2019”*. La FIFA CRL a retenu que le Club avait manqué de payer au Joueur la prime de rendement de MAD 70’000 à l’issue de la saison 2018/2019, cette prime étant due même en l’absence de participation du Joueur aux matchs officiels. En outre, elle a relevé que ce n’était qu’après la mise en demeure envoyée au nom du Joueur en date du 26 juillet 2019 que le Club avait, pour la première fois, reproché à ce dernier de ne pas participer aux entraînements. A cet égard, la FIFA CRL a pris note du fait que le *“club n’a pas contesté l’allégation du joueur selon laquelle il serait rentré à la date fixée par le club, ce dernier lui ayant fourni le billet d’avion pour retourner au Maroc pour démarrer la saison 2019/2020”*. Enfin, la FIFA CRL a estimé que le droit d’être entendu du Joueur avait été violé lorsque le Club avait prononcé à son encontre une amende de MAD 200’000 sans qu’il eût pu présenter sa défense. Selon la FIFA CRL, *“Tous ces éléments réunis, notamment l’imposition d’une amende importante (par rapport au salaire mensuel du joueur) lorsque des montants lui étaient dus, ont mené la CRL à la conclusion que le joueur était légitimement en droit de penser que ses services n’étaient plus requis par le club et que la relation contractuelle ne pouvait pas continuer. (...) Il ressort des faits relatés ci-dessus que le joueur a mis fin unilatéralement au contrat liant les parties en date du 10 août 2019 en quittant le pays et que cette résiliation anticipée était pourvue d’une juste cause conformément à l’art. 14 du [Règlement du Statut et du Transfer des Joueurs de la FIFA]”*.
28. En conséquence de ce qui précède, la FIFA CRL a retenu que le Club devait verser au Joueur:
- MAD 50’000 au titre d’arriérés de rémunération, correspondant à la partie impayée de la prime de rendement;
 - MAD 1’330’000 à titre de compensation pour rupture de contrat, telle que prévue à l’article 7 du Contrat de travail. Cette somme se décompose de la manière suivante:
 - Saison 2019/2020: $MAD\ 10'000 \times 12 = MAD\ 120'000 + MAD\ 150'000$ (prime de rendement);
 - Saison 2020/2021: $MAD\ 10'000 \times 12 = MAD\ 120'000 + MAD\ 200'000$ (prime de rendement);
 - Saison 2021/2022: $MAD\ 10'000 \times 12 = MAD\ 120'000 + MAD\ 250'000$ (prime de rendement);
 - Saison 2022/2023: $MAD\ 10'000 \times 12 = MAD\ 120'000 + MAD\ 250'000$ (prime de rendement).
29. Ainsi, le 14 janvier 2021, la FIFA CRL a rendu la décision suivante:
- “(…)
1. La demande du [Joueur] est recevable.

2. *La demande du [Joueur] est acceptée.*
 3. *Le [Club] doit payer au [Joueur] les sommes suivantes:*
 - *50,000 MAD à titre d'arriérés de rémunération;*
 - *1,330,000 MAD à titre de compensation pour rupture de contrat.*
 4. (...).
 5. (...).
 6. *Si le montant dû ainsi que les intérêts tel que mentionné ci-dessus n'est/ne sont pas payé(s) par le [Club] dans un délai de 45 jours à compter de la date de notification par le [Joueur] des informations bancaires permettant au [Club] de procéder au paiement, il en découlera les conséquences suivantes:*
 - A. *Le [Club] se verra imposer une interdiction de recruter des nouveaux joueurs – au niveau national ou international – d'ici à ce que les sommes dues soient payées. La durée totale maximale de cette interdiction d'enregistrement – incluant de possibles sanctions sportives – est de trois périodes d'enregistrement entières et consécutives. L'interdiction sera levée avant son échéance dès que les sommes dues auront été payées (cf. art. 24bis du Règlement du Statut et du Transfert des Joueurs).*
 - B. *Si les sommes susmentionnées ainsi que les intérêts n'est toujours pas payée d'ici la fin de l'interdiction décrite au point précédent, le cas sera soumis, sur demande, à la Commission de Discipline de la FIFA pour considération et décision”.*
30. La décision motivée a été notifiée aux Parties en date du 28 avril 2021 (la “Décision Litigieuse”).

IV. PROCÉDURE DEVANT LE TRIBUNAL ARBITRAL DU SPORT

31. Par mail du 12 mai 2021 ainsi que via e-filing le 15 mai 2021, le Club a déposé une Déclaration d'Appel auprès du Tribunal Arbitral du Sport (“TAS”) à l'encontre de la Décision Litigieuse, en application des articles R47 et suivants du Code de l'arbitrage en matière de sport (le “Code”).
32. Le 25 mai 2021, le Greffe du TAS a formellement accusé réception de l'appel formé par le Club. Il a pris note que ce dernier avait procédé au paiement du droit de Greffe et avait demandé une prolongation de 20 jours du délai pour déposer son mémoire d'appel. Le Greffe du TAS a accordé au Joueur un délai a) de 3 jours pour se prononcer sur la prolongation de délai requise par le Club, b) de 5 jours pour confirmer s'il acceptait la proposition du Club de soumettre le litige à un arbitre unique et c) de 3 jours pour se déterminer sur la langue de la procédure choisie par le Club, en l'occurrence le français.

33. Le 27 mai 2021, le Joueur a fait savoir qu'il s'opposait à la prolongation du délai requise par le Club pour déposer son mémoire d'appel et souhaitait que le litige fût soumis à une formation composée de trois arbitres. En revanche, il a accepté que la langue de l'arbitrage fût le français.
34. Le 28 mai 2021 et en réponse à l'interpellation du Greffe du TAS, le Joueur a confirmé qu'il n'avait pas l'intention de payer sa part des avances de frais, requises conformément à l'article R64.2 du Code.
35. En date du 31 mai 2021, le Greffe du TAS a informé les Parties que la Présidente suppléante de la Chambre arbitrale d'appel du TAS avait accepté de prolonger le délai du Club pour déposer son mémoire d'appel au 14 juin 2021.
36. Le 11 juin 2021, le Greffe du TAS a accusé réception du mémoire d'appel déposé par le Club via e-filing le 11 juin 2021, conformément aux dispositions de l'article R51 du Code. Il a invité le Joueur à déposer sa Réponse au 1^{er} juillet 2021.
37. Le 11 juin 2021 et conformément à l'article R55 du Code, le Joueur a demandé que le délai pour le dépôt de sa Réponse fût fixé après le paiement par le Club de la totalité de l'avance de frais.
38. Le 14 juin 2021, le Greffe du TAS a confirmé qu'un nouveau délai de vingt jours serait imparti au Joueur pour le dépôt de sa réponse après réception du paiement par l'appelant de sa part des avances de frais et a informé les Parties que la Présidente de la Chambre arbitrale d'appel du TAS avait décidé de soumettre le présent litige à un arbitre unique.
39. Le 5 août 2021, le Greffe du TAS a accusé réception du paiement par le Club de la totalité de l'avance de frais et a invité le Joueur à déposer sa Réponse au 25 août 2021. En outre, il a informé les Parties de la désignation, par la Présidente de la Chambre arbitrale d'appel du TAS, de Me Patrick Grandjean, comme arbitre unique.
40. Le 11 août 2021, le Greffe du TAS a accusé réception de la Réponse déposée la veille par le Joueur. Par la même occasion, il a invité les Parties à lui indiquer si elles sollicitaient la tenue d'une audience ou si elles préféreraient y renoncer.
41. Le même jour, chacune des Parties a confirmé qu'elle souhaitait la tenue d'une audience.
42. Le 20 août 2021, le Greffe du TAS a, au nom de l'Arbitre unique, requis de la FIFA qu'elle lui communiquât une copie du dossier complet de la procédure devant la FIFA CRL, ce qu'elle fit en date du 22 septembre 2021. Le 24 septembre 2021, le lien internet permettant d'accéder audit dossier a été communiqué aux Parties.
43. Le 20 août 2021, le Greffe du TAS a notamment invité:
 - le Club à produire la version de la réglementation qui était en vigueur au moment du litige opposant les Parties et dont il s'est prévalu dans ses écritures;

- le Club à soumettre ses observations quant à la recevabilité de la conclusion principale qu'il a prise dans le cadre de son Appel, le Joueur ayant soulevé une exception d'irrecevabilité de cette conclusion au sein de sa réponse;
- le Joueur à faire suite à la requête du Club en produisant une copie du contrat de travail qu'il avait signé avec le club camerounais AS Fortuna en date du 2 janvier 2020.

44. Les Parties se sont exécutées dans les délais impartis.
45. Le 25 août 2021, les Parties ont été convoquées à une audience de jugement fixée d'entente entre elles au 28 septembre 2021.
46. Le 16 septembre 2021, l'ordonnance de procédure a été envoyée aux Parties. Chacune des Parties a signé et retourné ce document le même jour.
47. Le 28 septembre 2021, l'audience a été tenue par vidéo-conférence. A la requête du Joueur et avec l'accord du Club, l'audience liée à la procédure *TAS 2021/A/7959 MAS de Fès c. Alexis Yougouda Kada* a été tenue simultanément à celle liée à la présente affaire.
48. En plus de l'Arbitre unique, assisté par Me Pauline Pellaux, Conseillère auprès du TAS, les personnes suivantes ont assisté à l'audience:

Pour le Club:

- 1) Me Guy San Bartolome Sarrey, son conseil;
- 2) M. Laurent Denis, conseiller juridique.

Pour le Joueur, qui était présent et assisté par les conseils suivants:

- 1) Me William Sternheimer;
- 2) Me Imen Larabi;
- 3) Me Christian Mbongo.

M. Alexis Yougouda Kada.

49. A l'ouverture de l'audience, les Parties ont expressément confirmé qu'elles n'avaient pas d'objection à formuler quant à la nomination de l'Arbitre unique.
50. Au terme des plaidoiries, les Parties ont expressément reconnu que leur droit d'être entendues avait été respecté par le TAS et qu'elles étaient satisfaites de la manière dont elles avaient été traitées au cours de la procédure arbitrale les concernant. L'Arbitre unique a clôturé les débats et communiqué que sa décision serait rendue en temps et en heure.

V. LES POSITIONS DES PARTIES

A. La position du Club

51. Dans son mémoire d'appel, le Club a pris les conclusions suivantes:

“(…)

SOUS TOUTE RESERVE DE DROIT EN PROSECUTION DE CAUSE,

Déclarer la requête d'appel recevable et fondée;

A TITRE PRINCIPAL:

Réformer la décision dont appel en condamnant [le Joueur] au paiement d'une indemnité compensatoire de rupture de contrat (pour résiliation sans juste cause en date du 10 août 2019) chiffrée à 480.000 DHS (à augmenter d'un intérêt à 5% l'an depuis le 10 août 2019 jusqu'à la date du paiement effectif) au profit [du Club] et ce, conformément à l'article 17 du Règlement FIFA sur la Statut et le Transfert des Joueurs.

A TITRE INFINIMENT SUBSIDIAIRE:

A supposer (par impossible) que [le Club] soit l'auteur (sans juste motif) de la résiliation du contrat de travail voire que [le Joueur] ait résilié le contrat de travail pour juste cause, le cas échéant, outre constater l'absence d'arriéré de rémunération, réduire l'indemnité compensatoire de rupture de contrat à concurrence de 440.616 DHS.

EN TOUTE HYPOTHESE:

Condamner [le Joueur] aux entiers frais d'arbitrage (y compris le droit de greffe de 1.000 CHF) engendrés dans le cadre de la présente procédure.

Condamner [le Joueur] au paiement d'une somme ex aequo et bono de 10.000 CHF valant contribution aux frais de défense exposés par [le Club] dans le cadre de la présente procédure”.

52. En substance, les arguments du Club peuvent être résumés de la manière suivante:

- La conclusion prise à titre principal par le Club dans le cadre de son appel est recevable et le TAS doit la prendre en considération sur la base de son plein pouvoir d'examen consacré à l'article R57 du Code. Dans le cadre de ses écritures déposées devant la FIFA CRL, le Club a mis en évidence l'abandon de poste par le Joueur, ses manquements professionnels et sa résiliation du Contrat de travail sans juste cause. Avec sa conclusion principale, le Club *“ne crée pas un “nouvel” objet de litige contractuel (en appel) qui n'a pas été (erronément) débattu en premier ressort. Au contraire, quand bien même la FIFA DRC n'ait pas suivi la prétention du [Club] (à savoir, la rupture anticipée de contrat sans juste cause [par le Joueur, il n'en demeure pas moins que le [Club] a soulevé cette prétention devant la FIFA DRC et, ce qui est une*

conséquence de l'argument légal et réglementaire soulevé par [le Club], ce dernier laissait le soin à la FIFA DRC de déterminer le montant de l'indemnité compensatoire de rupture de contrat due par [le Joueur]”.

- Non seulement le Joueur a manqué les 12 premières séances d'entraînement de la saison 2019/2020, organisées entre le 8 et le 19 juillet 2019 mais il a *“sans explication ni justification et sans y être autorisé [...] décidé unilatéralement de ne plus participer aux séances d'entraînement à partir du 26 juillet 2019”*. Il a quitté le Club à cette dernière date et s'est ainsi rendu coupable d'un abandon de poste.
- *“Il est d'ailleurs totalement faux de soutenir, comme le fait la FIFA DRC, que le club n'ait contacté le joueur pour se plaindre de son absence qu'une fois que celui-ci avait adressé une mise en demeure réclamant le paiement de la prime de rendement [...] puisque, outre les convocations rappelées ci-dessus et comme il a été expliqué ci-avant, tout l'arriéré de rémunération a été régularisé en date du 15 juillet 2019”*.
- Le Club s'est toujours acquitté de ses obligations envers le Joueur. En particulier, il lui a versé ses salaires de janvier à juin 2019 ainsi que la prime à la signature de MAD 30'000. De même, le loyer du Joueur a également été pris en charge par le Club. Dès lors que le Joueur n'a participé à aucun match officiel de l'équipe, aucune prime de rendement annuelle ne lui était due.
- Plutôt que de reprendre les entraînements de la saison 2019/2020, lesquels avaient débuté le 8 juillet 2019, le Joueur a préféré envoyer son agent, M. Kone Ousmane, auprès du Club pour rencontrer les représentants de ce dernier en date du 10 juillet 2019 non seulement afin de régler les arriérés de rémunération du Joueur mais également pour *“envisager une rupture de contrat de commun accord”*.
- Il ressort de la Décision Litigieuse que la FIFA CRL a reconnu que le Joueur avait mis fin unilatéralement au Contrat de travail en date du 10 août 2019, lorsqu'il avait quitté le Maroc de manière définitive. Or, selon la réglementation applicable, une résiliation unilatérale n'est possible qu'en présence d'un cas de juste cause. Une telle hypothèse n'est avérée que si les deux conditions cumulatives suivantes sont réunies: Premièrement, il doit y avoir un arriéré de rémunération correspondant à deux mois de salaire et, deuxièmement, le débiteur doit avoir été mis en demeure de régulariser la situation dans un délai de 15 jours. Or, aucune de ces deux conditions n'est remplie en l'espèce: Non seulement le Joueur avait reçu tous ses salaires mais il n'a jamais donné 15 jours de préavis au Club pour s'acquitter de ses prétendus arriérés.
- Contrairement à ce qu'a retenu la FIFA CRL, la prime de rendement est fonction de la participation du Joueur aux matchs officiels. Dès lors que le Joueur n'avait participé à aucun match officiel au cours de la saison 2018/2019, il n'avait droit à aucune prime de rendement. En d'autres termes, tenant compte du fait que le Club a versé au Joueur une avance sur prime de rendement de MAD 20'000 en mars 2019, ce dernier a bénéficié d'un trop perçu de valeur équivalente.
- Le Joueur a accepté les termes du Contrat de travail et est lié par le cadre juridique fixé par ce dernier. Il est en particulier tenu de respecter l'Annexe G du Règlement du Statut

et Transfert des Joueurs (“RSTJ”) de la FRMF, qui distingue clairement les primes fixes (telles que les primes à la signature) et les primes variables, telle que la prime de rendement, laquelle est fonction de la participation du Joueur à des matchs officiels. Le versement de la prime de rendement dépend directement du choix de l’entraîneur de sélectionner ou non le Joueur, étant précisé que ce choix ne peut être dicté ni par ce dernier ni par la direction du Club.

- Si la prime de rendement devait être comprise comme étant une prime fixe, elle aurait dû être insérée dans le chapitre du Contrat de travail, relatif à la prime à la signature. Or tel n’est pas le cas, en l’espèce.
- Le fait que le Club ait versé MAD 20’000 au Joueur au titre de prime de rendement, indépendamment de sa participation à des matchs officiels ne signifie pas qu’il s’agit d’un montant versé forfaitairement ou d’une prime fixe. Comme le prévoit le Contrat de travail, il ne s’agit que d’un acompte, payé selon le libre arbitre du Club.
- Même le Joueur a admis qu’il n’avait pas droit à une prime de rendement, la décharge signée pour son compte par M. Kone Ousmane n’y faisant aucunement allusion.
- Le Joueur n’a apporté aucune preuve à l’appui de ses allégations selon lesquelles il avait été écarté des entraînements de l’équipe du Club. Les nombreux procès-verbaux établis par huissier de justice démontrent au contraire l’intérêt que le Club portait au Joueur *“d’autant que, pour rappel, vu l’investissement via un contrat financier à long terme (4,5 saisons), [le Club] comptait sur le futur joueur à former pour l’intégrer l’équipe première à court terme”*.
- Le Club n’a jamais eu l’intention de résilier le Contrat de travail avec le Joueur.
- Contrairement à ce qu’a retenu la FIFA CRL dans sa Décision Litigieuse, l’amende infligée au Joueur par le Club ne visait pas à compenser un éventuel arriéré de salaire encore dû. La sanction a été prise a) alors que le Club avait intégralement payé ce qu’il devait au Joueur, b) postérieurement à la résiliation anticipée du Contrat de travail par le Joueur et c) conformément à ce qui est prévu dans la réglementation applicable en présence d’un cas d’abandon de poste. En outre et au cours de l’audience devant le TAS, le Club a souligné que l’amende avait été prononcée après que le Contrat de travail fût résilié. Elle est donc sans objet.
- *“(…) tout en soulignant qu’il n’appartient ni à un joueur ni à la direction d’un club de s’immiscer dans le pouvoir de sélection d’un entraîneur, si [le Joueur] n’a effectivement pas participé aux deux premiers matches amicaux [du Club] (24 et 25 juillet 2019) ni n’a débuté le stage (à partir du 27 juillet 2019), par contre, cela s’explique non seulement en raison de la reprise des entraînements [du Joueur] le 22 juillet 2019 mais également du fait, qu’en raison de son jeune âge, ledit joueur s’entraînait avec les “espoirs” (U21) et non l’équipe première du club marocain”*.
- En conclusion, le Joueur *“a résilié unilatéralement et sans juste cause le contrat le liant [au Club] en date du 10 août 2019, à savoir, en quittant brutalement et soudainement (abandon de poste) [le Club] (dès le 26 juillet 2019 et par son retour définitif au Cameroun le 10 août 2019) alors que [le Club]*

avait parfaitement accompli toutes les obligations contractuelles l'incombant (dont, en particulier, le paiement préalable de l'arriéré de rémunération) et ce, tout en démontrant sa volonté de compter sur les services du joueur pour la saison 2019/2020" (la mise en évidence est le fait du Club).

- Conformément à l'article 7 du Contrat de travail et à la réglementation applicable en l'espèce, le Joueur est redevable d'une indemnité compensatoire de MAD 480'000 avec 5% d'intérêt à partir du 10 août 2019, qui correspond à la contre-valeur des salaires dus pour les saisons 2019/2020 à 2022/2023.
- Si, contre toute attente, la Décision Litigieuse devait être confirmée en ce sens que le Joueur avait eu une juste cause pour résilier de manière unilatérale le Contrat de travail, l'indemnité de MAD 1'380'000 que lui a allouée la FIFA CRL devrait être réduite à MAD 440,616, la différence entre les deux montants correspondant à la somme:
 - des primes de rendement auxquelles le Joueur n'avait pas le droit, faute d'avoir participé à des matchs officiels;
 - des salaires versés au Joueur par le club camerounais AS Fortuna, durant la période contractuelle prévue par le Contrat de travail.

B. La position du Joueur

53. Dans sa réponse, le Joueur a pris les conclusions suivantes:

"Compte tenu de ce qui précède, le Joueur demande au Tribunal Arbitral du Sport de:

- (a) Rejeter l'appel du [Club];*
- (b) Confirmer la Décision de la Chambre de Résolution des Litiges de la FIFA du 14 janvier 2021;*
et
- (c) Ordonner au [Club] de:*
 - (i) supporter l'intégralité des frais de l'arbitrage; et*
 - (ii) contribuer aux frais d'avocats du Joueur à hauteur de CHF 10,000 au minimum".*

54. En substance, les arguments du Joueur peuvent être résumés de la manière suivante:

- La conclusion prise à titre principal par le Club dans le cadre de son appel est irrecevable. Le Club ne peut pas valablement requérir du TAS qu'il réforme la Décision Litigieuse en ce sens que le Joueur soit condamné à payer une indemnité pour rupture du Contrat de travail alors qu'il n'a pas soumis une telle demande reconventionnelle lors de la procédure initiée par le Joueur devant la FIFA CRL. Il a été confirmé tant par la jurisprudence constante du TAS que par la doctrine que *"le principe de novo ne permet pas à une formation*

arbitrale du TAS de statuer sur des réclamations qui n'ont pas été traitées par l'instance de première instance, car elles ne relèvent pas de son mandat et de sa compétence”.

- Aussitôt que le Joueur a adressé une mise en demeure au Club le 26 juillet 2019, ce dernier s'est employé à “monter un dossier” de toutes pièces, en vue de favoriser sa position dans les procédures qui seraient inévitablement initiées à son encontre.
- Le Joueur n'a commis aucune faute dans le cadre de sa relation de travail avec le Club, lequel n'est pas en droit d'obtenir une quelconque indemnité.
- Le Joueur n'avait aucun intérêt à résilier le Contrat de travail dès lors qu'il n'avait aucune autre perspective professionnelle. D'ailleurs, ce n'est qu'en date du 2 janvier 2020, que le Joueur a retrouvé du travail pour un salaire bien plus modeste.
- Le Club reproche au Joueur d'avoir manqué les premiers entraînements de la saison 2019/2020, lesquels auraient débuté le 8 juillet 2020. D'une part, le Club n'a pas prouvé que la reprise des entraînements avait été fixée pour l'ensemble de l'équipe à cette dernière date. D'autre part, le Club “a réservé le billet d'avion du Joueur le 17 juillet 2019 pour un retour le 20 juillet 2019, soit bien après la prétendue date de reprise de l'entraînement. Le Club n'a jamais justifié et ne justifie toujours pas les raisons de cette réservation tardive” (le soulignement est le fait du Joueur).
- Le Club ne s'est jamais plaint des prétendues absences du Joueur avant que ce dernier ne le mette en demeure le 26 juillet 2019. “Ce n'est qu'à la suite de cette première mise en demeure que le [Club], dans sa lettre du 1er août 2019, a trouvé des excuses et a revendiqué des absences du Joueur pour arguer d'une faute de celui-ci”. C'est à juste titre que, dans un tel contexte, la FIFA CRL n'a pas tenu compte des constats d'huissier, dont les originaux n'ont pas été produits, qui ne sont pas datés et n'ont jamais été notifiés au Joueur.
- Le Joueur avait des justes motifs pour résilier le Contrat de travail, unilatéralement et prématurément. Conformément à l'article 14 du RSTJ qui ne prévoit pas de critères précis pour déterminer ce qui constitue un juste motif, la FIFA CRL a correctement retenu qu'aux vu des circonstances, le Joueur était en droit de penser que ses services n'étaient plus requis par le Club. En effet:
 - Au moment de la résiliation du Contrat de travail, MAD 50'000 étaient encore dus au Joueur au titre de prime de rendement relative à la saison 2018/2019. Il ressort du Contrat de travail que les Parties avaient accepté que le paiement de cette prime n'était pas conditionné à la participation du Joueur à des matchs officiels. Cela résulte du fait que, dans le Contrat de travail, cette condition n'est pas expressément stipulée pour la prime de rendement, contrairement à ce qui est prévu pour la prime de performance et la prime de match. En outre et “[contrairement] à ce qui est prévu pour ce qui concerne la rémunération du Joueur en cas de relégation du Club avec une référence expresse à l'Annexe G du RSTJ de la FRMF, une telle référence n'existe pas pour ce qui concerne les modalités de calcul de la prime de rendement”. Enfin, le Contrat de travail déroge expressément à l'Annexe G du RSTJ de la FRMF en prévoyant des sommes ainsi

que des échéances précises, démontrant ainsi que les montants dus au titre de prime de rendement doivent être versés au Joueur, indépendamment de sa participation à des matchs officiels.

- Le Club a adopté une attitude pernicieuse envers le Joueur, notamment a) en tardant à payer les salaires de ce dernier de manière répétée, b) en lui infligeant une amende disproportionnée, représentant 20 fois le salaire de Joueur, sur la base d'un prétendu règlement, dont il n'a jamais reçu de copie, c) en cessant de payer son hôtel et en annulant son vol de retour.
- La FIFA CRL a correctement évalué le montant de l'indemnité due au Joueur au titre de compensation pour rupture du Contrat de travail provoquée par le Club sans juste cause. Cette indemnité est fondée sur la base de l'article 7 du Contrat de travail, qui déroge aux modalités de calcul mises en œuvre par l'article 17 (1) RSTJ de la FIFA, qui ne s'appliquent donc pas. En particulier, les causes d'atténuation de l'indemnité prévues par cette disposition ne sont pas opposables au Joueur.

VI. COMPÉTENCE DU TAS

- 55. La compétence du TAS est fondée sur les articles 57 et suivants des Statuts de la FIFA ainsi que sur l'article R47 (1) du Code. Il convient d'ajouter que les Parties ont formellement reconnu la compétence du TAS dans leurs écritures ainsi que par la signature de l'ordonnance de procédure.
- 56. Il résulte de ce qui précède que le TAS est compétent pour décider du présent litige.
- 57. En vertu de l'article R57 du Code, l'Arbitre unique peut revoir les faits et le droit avec plein pouvoir d'examen.

VII. RECEVABILITÉ

- 58. La Déclaration d'Appel a été adressée au TAS dans le délai de 21 jours prévu à l'article 58 alinéa 1 des Statuts de la FIFA. En outre, elle répond aux conditions fixées par l'article R48 du Code.
- 59. Partant, l'appel est recevable, ce qui n'est d'ailleurs pas contesté par le Joueur.

VIII. DROIT APPLICABLE

- 60. L'article 187 LDIP prévoit que *“le tribunal arbitral statue selon les règles de droit choisies par les parties ou, à défaut de choix, selon les règles de droit avec lesquelles la cause présente les liens les plus étroits (al. 1). Les parties peuvent autoriser le tribunal arbitral à statuer en équité (al. 2)”*.

61. Les Parties qui décident de soumettre leurs éventuels litiges à la compétence du TAS choisissent par là même également – implicitement, mais clairement - de se voir appliquer la réglementation instituée par ce tribunal arbitral (à cet égard, cf. HAAS U., *Applicable law in football-related disputes - The relationship between the CAS Code, the FIFA Statutes and the agreement of the parties on the application of national law* – in Bulletin TAS 2015/2, pp. 7ss, spéc. pp. 9-10).
62. Les Parties acceptent ainsi que le droit applicable au fond soit déterminé en vertu de l'article R58 du Code, qui a la teneur suivante:

“La Formation statue selon les règlements applicables et, subsidiairement, selon les règles de droit choisies par les parties, ou à défaut de choix, selon le droit du pays dans lequel la fédération, association ou autre organisme sportif ayant rendu la décision attaquée a son domicile ou selon les règles de droit que la Formation estime appropriées. Dans ce dernier cas, la décision de la Formation doit être motivée”.
63. L'Arbitre unique souligne que, dans la présente affaire, la CNRL de la FRMF s'est déclarée incompétente pour trancher le litige et que le Joueur a saisi la FIFA CRL, dont le Club n'a jamais contesté la compétence et auprès de laquelle il a déposé une réponse, appuyée par de nombreuses pièces.
64. L'Arbitre unique partage la position exprimée dans le précédent TAS 2018/A/5896 (consid. 62), en vertu duquel *“il découle de l'art. R58 du Code que les questions litigieuses doivent, en priorité, être résolues par la Formation en application de la réglementation applicable au cas d'espèce. Les dispositions réglementaires topiques ont ainsi la primauté sur les règles de droit éventuellement choisies par les parties, par exemple dans le contrat litigieux. Ces règles de droit ne peuvent entrer en ligne de compte dans la résolution du litige que subsidiairement, comme le précise l'art. R58 du Code (voir HAAS U., *Applicable law in football-related disputes - The relationship between the CAS Code, the FIFA Statutes and the agreement of the parties on the application of national law* – in: Bulletin TAS 2015/2, pp. 7ss, spéc. pp. 10ss). En l'espèce, la décision attaquée émane de la CRL de la FIFA. Par conséquent, les règlements applicables (selon l'article R58 du Code) correspondent aux statuts et règlements de la FIFA”.*
65. En vertu de l'article 57 (2), deuxième phrase, des Statuts de la FIFA, *“Le TAS applique en premier lieu les divers règlements de la FIFA ainsi que le droit suisse à titre supplétif”.*
66. Cela étant, le Club s'est prévalu à juste titre d'un précédent, dont il ressort que l'article 25 (6) RSTJ FIFA était opposable au TAS. Cette disposition prévoit que *“La Commission du Statut du Joueur, la Chambre de Résolution des Litiges, le juge unique ou le juge de la CRL (selon le cas) appliqueront, lors de la prise de décisions, le présent règlement tout en tenant compte de tous les arrangements, lois et/ou conventions collectives applicables existant au niveau national, ainsi que de la spécificité du sport”.* Dans l'affaire TAS 2014/A/3652, il a été retenu que *“La prise en compte du droit national en application de l'article 25 al. 6 RSTJ FIFA ne se retrouve pas à l'article 66 des Statuts de la FIFA qui commande au TAS d'appliquer les règlements de la FIFA et le droit suisse à titre supplétif. Bien que l'article 25 al. 6 RSTJ FIFA semble ne s'appliquer que pour les instances juridictionnelles FIFA et non pour le TAS, une telle interprétation aboutirait à une incohérence avec le droit appliqué par le TAS en vertu de l'article 66 des Statuts de la FIFA”.* Il en résulte que le TAS doit tenir compte du droit national là où son application est appropriée pour trancher le différend opposant les Parties. En ce sens, le droit national est

pertinent lorsqu'il présente des particularités qui ont un impact sur la résolution du litige. *"Il serait inapproprié qu'une formation du TAS n'en tienne pas compte dans son appréciation de l'affaire portée en appel. Une telle prise en compte du droit national par une formation du TAS est d'ailleurs conforme à l'article R58 du Code. A contrario, la prise en compte du droit national ne s'impose pas dans un cas où le droit national n'a pas d'impact sur la résolution du litige"* (TAS 2014/A/3652). A ce titre et dans la présente affaire, il existe bien une particularité propre à la réglementation nationale, puisque la rémunération du Joueur, telle que prévue contractuellement par les Parties, peut être influencée par les modalités prévues à l'annexe G du RSTJ de la FRMF. Hormis ce dernier aspect, il n'y a pas lieu de tenir compte de la législation nationale marocaine qui ne présente pas de spécificités particulières à prendre en compte pour la résolution du litige. A tout le moins, le Club n'a pas établi le contraire.

67. En ce qui concerne les règles de droit choisie par les Parties, l'article 2 du Contrat de travail précise qu'il est *"régé par les dispositions de:*

De la loi 65-99 relative au Code du travail promulguée par le dahir n°1-03-194 du 14 rejab 1424 (11 septembre 2013);

- *De la loi 30.09 relative à l'éducation physique et aux sports promulguée par le dahir n°110-150 du 13 ramadan 1431 (24 août 2010);*
- *Des Règlements de la Fédération Royale Marocaine de Football et, en particulier, du Règlement sur le Statut et le transfert des joueurs et ses annexes;*
- *Des règlements de la FIFA, dont le joueur déclare avoir préalablement pris connaissance".*

68. Il peut être observé que, dans le Contrat de travail, les Parties n'ont pas convenu d'une hiérarchie des dispositions normatives ou réglementaires applicables.

69. Eu égard à ce qui précède, l'Arbitre unique appliquera d'abord et avant tout les statuts et règlements de la FIFA ainsi que le droit suisse à titre supplétif, sous réserve d'une éventuelle particularité du droit national marocain, susceptible d'avoir un impact sur la résolution du litige. Subsidiairement, afin de traiter de points spécifiques qui ne seraient ni réglés par les règlements de la FIFA ni par le droit suisse, l'arbitre unique se réfèrera aux règlements de la FRMF, aux éventuelles autres règles de droit auxquels les règlements de la FRMF renverraient ainsi qu'aux lois citées à l'article 2 du Contrat de travail.

70. Cette hiérarchisation des règles juridiques est en effet propre à assurer une mise en œuvre uniforme, sur le plan international, des principes et règles applicables en matière de football, but qui ne serait pas atteint par une application erratique d'une multitude de droits nationaux ayant pu, au gré des contrats passés dans le domaine du football international, faire l'objet d'une élection de droit par les parties (TAS 2016/A/4569 consid. 5.8).

71. La procédure devant la FIFA CRL a été initiée par la requête déposée par le Joueur en date du 2 septembre 2020, soit après le 5 juin 2019 et le 1^{er} octobre 2019, dates d'entrée en vigueur respective des Statuts de la FIFA (édition juin 2019) et du Règlement du Statut et du Transfert

des Joueurs (édition janvier 2020) (“RSTJ”). La présente affaire doit donc être examinée en vertu des règles de la FIFA contenues dans ces éditions.

IX. QUESTION PROCÉDURALE

72. Avant d’aborder le fond du litige opposant les Parties, il convient d’examiner l’admissibilité des enregistrements sonores produits par le Joueur à l’appui de son appel. Il s’agit de conversations avec M. Mehdi Jamal, un responsable du Club ainsi qu’avec le gérant de l’hôtel dans lequel il logeait.
73. Il n’est pas contesté que ces enregistrements ont été effectués à l’insu des personnes enregistrées.
74. Une preuve est illicite lorsqu’elle est obtenue en violation d’une norme de droit matériel qui protège le bien juridique lésé contre l’atteinte en cause (arrêt du Tribunal fédéral suisse 5A_238/2017 du 16 octobre 2017 consid. 5.2; ATF 140 III 6 consid. 3.1). Tel est le cas par exemple d’un enregistrement sonore effectué à l’insu d’une autre personne. En effet, ce type de comportement est réprimé par l’article 179ter (1) du Code pénal suisse qui prévoit que “[celui] qui, sans le consentement des autres interlocuteurs, aura enregistré sur un porteur de son une conversation non publique à laquelle il prenait part (...), sera, sur plainte, puni d’une peine privative de liberté d’un an au plus ou d’une peine pécuniaire”.
75. En vertu de l’article 184 (1) LDIP, “Le tribunal arbitral procède lui-même à l’administration des preuves”. Cette disposition donne aux arbitres le pouvoir de statuer sur l’admissibilité d’une preuve soumise par une des parties (TAS 2009/A/1879 para. 36 et références). Lorsqu’une partie s’est procurée des moyens de preuve de manière illicite, le tribunal est libre dans sa décision de les prendre en considération ou non. Il n’y a pas de règle qui s’imposerait d’emblée à lui. L’autonomie des arbitres est de rigueur, *a fortiori*, au regard de l’article 152 CPC qui invite le juge à décider en pareil cas si l’intérêt à la manifestation de la vérité est prépondérant (BUCHER A., Commentaire Romand, Loi sur le droit international privé, éd. 2011, ad. art. 184, n. 23, p. 1621). Dans le même sens et de manière constante, le TAS a retenu ce qui suit (TAS 2009/A/1879 consid. 69; TAS 2011/A/2433 consid. 35; CAS 2016/O/4504 consid. 68):

“L’ordre juridique interne suisse n’établit pas de principe général selon lequel des preuves illicites seraient généralement inadmissibles dans une procédure devant les cours civiles étatiques. Au contraire, le Tribunal Fédéral, dans une jurisprudence constante, est d’avis que l’admissibilité ou la non-admissibilité d’une preuve illicite est le résultat d’une mise en balance de différents aspects et intérêts juridiques. Sont pertinents, par exemple, la nature de la violation, l’intérêt à la manifestation de la vérité, la difficulté de preuve pour la partie concernée, le comportement de la victime, les intérêts légitimes des parties et la possibilité d’acquiescer les (mêmes) preuves de façon légitime. La doctrine suisse prédominante suit cette jurisprudence du Tribunal Fédéral. L’approche adoptée par le Tribunal Fédéral et la doctrine dominante a, par ailleurs, été codifiée dans le nouveau CPC suisse (Article 152 alinéa 2), qui entrera en vigueur le 1er janvier 2011(...).

Les principes qui viennent d’être décrits ne constituent qu’une faible source d’inspiration pour la pratique des tribunaux arbitraux. (...) En particulier, l’interdiction de se fonder sur une preuve illicite dans une

procédure étatique ne lie pas en soi un tribunal arbitral. Selon le droit de l'arbitrage international un tribunal arbitral n'est pas lié par les règles applicables à l'administration de la preuve devant les tribunaux civils étatiques du siège du tribunal arbitral. Comme l'on a vu supra, le pouvoir discrétionnaire de l'arbitre de décider sur l'admissibilité de la preuve n'est limité que par l'ordre public procédural. L'utilisation de preuves illicites ne relève par ailleurs pas automatiquement de l'ordre public suisse, car ce dernier est seulement atteint en présence d'une contradiction insupportable avec le sentiment de justice, de telle sorte que la décision apparaît incompatible avec les valeurs reconnues dans un Etat de droit".

76. En l'espèce, la question de l'admissibilité des enregistrements produits par le Joueur peut être laissée ouverte dès lors que ce moyen de preuve n'est pas nécessaire à la résolution du litige opposant les Parties. Il est précisé que l'Arbitre unique n'a pas pris connaissance du contenu de ces pièces.

X. LE FOND

77. Les Parties se rejettent mutuellement la responsabilité de la résiliation anticipée du Contrat de travail. D'une part, le Club allègue que le Joueur a abandonné son poste sans explication ni justification. D'autre part, le Joueur estime que, compte tenu des circonstances, il ne pouvait être attendu de lui qu'il poursuive sa relation de travail avec le Club.
78. Parmi les points litigieux, figure celui des retards répétés du Club dans le paiement de la rémunération due au Joueur. A cet égard, un des éléments décisifs est lié à la question de savoir si la prime de rendement prévue dans le Contrat de travail est un montant forfaitaire, payable dans tous les cas, indépendamment de la participation du Joueur aux matchs officiels disputés par le Club.
79. Dans ce contexte, les questions que l'Arbitre unique est appelé à trancher sont les suivantes:
- A. La prime de rendement convenue contractuellement entre les Parties est-elle fonction de la participation du Joueur aux matchs officiels disputés par le Club?
 - B. Le Contrat de travail a-t-il été résilié par le Joueur avec juste cause?
 - C. Quelles sont les conséquences qui découlent de la résiliation anticipée du Contrat de travail?

80. L'Arbitre unique va analyser dans le détail chacune des questions soulevées ci-dessus.

A. La prime de rendement convenue contractuellement entre les Parties est-elle fonction de la participation du Joueur aux matchs officiels disputés par le Club?

1. La position des Parties

81. Selon le Club, la prime de rendement ne peut être qu'une prime variable, à distinguer de primes fixes, telle que la prime à la signature. Le Club s'appuie sur le fait que le Contrat de travail est

soumis au RSTJ de la FRMF qui donne une définition précise de la prime de rendement ainsi que le mode de calcul qui doit lui être appliqué. Selon l'annexe G de la RSTJ de la FRMF ("Annexe G"), la prime de rendement est établie sur la base du montant convenu entre les Parties (soit MAD 70'000 pour la saison 2018-2019) et du ratio entre le nombre de matchs officiels pour lesquels le joueur a figuré sur la feuille de match et le nombre de matchs officiels disputés. Le Club insiste sur le fait que la nature variable de la prime de rendement ressort du texte clair du Contrat de travail qui précise bien cette prime fait partie intégrante de la prime de performance, laquelle est calculée "en fonction de la participation du joueur et des résultats obtenus lors des matchs officiels disputés par le joueur". En outre, le Club est d'avis que le fait que la prime de rendement soit payable par des "acomptes" démontre bien qu'il ne peut pas s'agir de montants forfaitaires, un acompte étant par définition fluctuant. Enfin, le Club est d'avis que le Joueur avait admis ne pas avoir droit à une prime de rendement, la décharge signée pour son compte par M. Kone Ousmane n'y faisant aucunement allusion.

82. A l'audience devant le TAS, le Joueur a exposé qu'au moment de la négociation du Contrat de travail, les Parties avaient convenu que la Prime de rendement serait en réalité une prime fixe assimilable à une prime à la signature. Dans ses écritures, il a mis en avant le fait que dans la partie du Contrat de travail consacrée à la prime de rendement, il n'est pas fait référence à l'Annexe G. En outre, les modalités liées au versement de la prime de rendement telles que prévues par le Contrat de travail dérogent à ladite Annexe G, dès lors qu'elles fixent des montants précis, payables à des échéances déterminées, en parfaite contradiction avec la nature variable alléguée par le Club. Enfin et aux yeux du Joueur, le fait que le Club lui ait payé MAD 20'000 au titre de prime de rendement démontre bien que cette dernière est indépendante de sa participation à des matchs officiels, le Joueur n'ayant jamais été sélectionné durant la saison 2018-2019.

2. Le contenu du RSTJ de la FRMF

83. En vertu de l'article 20 (6) du RSTJ de la FRMF, "Les règles de rémunération d'un joueur dans le cadre d'un contrat professionnel obéissent aux dispositions édictées en ANNEXE G".
84. L'Annexe G stipule ce qui suit (mise en évidence dans l'original):

"MODALITÉS DE RÉMUNÉRATION DES JOUEURS PROFESSIONNELS

Article G-1: Éléments de rémunération

Les éléments de rémunération d'un joueur professionnel sont:

- *Le salaire mensuel;*
- *La prime dite "de match";*
- *La prime dite "de signature";*
- *La prime dite "de rendement";*

Article G-2: Définitions

Salaire mensuel

(...)

Prime de match:

Tout joueur figurant sur la feuille de match d'une rencontre d'une compétition officielle de la FRMF, de la CAF ou de la FIFA a droit à une prime de match qui est fonction du montant unitaire de la prime fixé par le club. Cette prime est fonction du résultat du match. Sa distribution s'effectue comme suit:

- 100 % du montant unitaire de la prime pour le joueur qui a participé au match;
- 50 % du montant unitaire de la prime pour le joueur resté sur le banc de touche;

Prime de signature:

1. On entend par prime de signature de contrat la prime fixe que le joueur peut percevoir à la signature d'un contrat sportif.
2. Le paiement de cette prime est dû à la signature du contrat.

Prime de rendement:

1. La prime de rendement est une prime dont le montant par saison peut être convenu entre le joueur professionnel et son club à la signature du contrat.
2. Lorsqu'elle figure contractuellement sur un contrat de joueur, la prime de rendement est due en fin de saison au joueur, sous réserve des dispositions de l'alinéa 5 du présent article.
3. Sous réserve de l'existence d'une prime annuelle de rendement dans le contrat liant le joueur et le club et sous réserve des dispositions de l'alinéa 5 du présent article, la prime de rendement ("PRR") due à un joueur au titre d'une saison sportive est égale à

$$PRR = MRf * (MP) / (MO)$$

où

MRf: Montant de référence, en Dirhams, de la prime de rendement arrêtée entre le club et le joueur à la signature du contrat.

MP: Nombre de matchs officiels (Championnat, coupe du Trône, Compétitions de la CAF, Compétitions de la FIFA) pour lesquels le joueur a figuré sur la feuille de match;

MO: Nombre de matchs officiels (Championnat, coupe du Trône, Compétitions de la CAF, Compétitions de la FIFA) disputés par le club au cours de la saison;

5. Clause de rétrogradation:

Si:

1. le contrat signé entre le joueur et le club intègre une prime de rendement annuelle

ET

2. si son club est rétrogradé dans une division inférieure à celle où il figurait au moment de la signature du contrat,

ALORS

Le club a la faculté de réduire de 50 % le montant de la (ou des) prime(s) de rendement restant contractuellement à payer à la date de la relégation, sans que cela ne constitue une cause de rupture du contrat entre le joueur et le club”.

3. Qualification de la prime de rendement dans le cas d'espèce

85. Avant toute chose, il y a lieu de relever que l'Annexe G n'impose pas aux Parties une réglementation impérative, à laquelle elles ne pourraient déroger. Comme cela a été relevé par une autre formation arbitrale, *“rien dans l'Annexe G du Règlement n'indique que les parties ne pouvaient pas s'accorder sur des modalités différentes de calcul et de paiement de ladite prime de rendement. Au contraire, l'Annexe G du Règlement réserve expressément un accord des parties sur ce point (“Sous réserve de l'existence d'une prime annuelle de rendement dans le contrat liant le joueur et le club (...); cf. art. G-2 de l'Annexe G du Règlement, Prime de rendement, para. 4)”* (TAS 2018/A/5792 consid. 84). A cet égard et par exemple, contrairement à ce que prévoit l'Annexe G, les Parties ont convenu dans le Contrat de travail que la prime de rendement serait payable non pas en fin de saison mais à des échéances déterminées.
86. A la lumière de ce qui précède, il convient de se pencher sur la question de savoir si, au moyen du Contrat de travail, les Parties ont eu la volonté de soumettre la prime de rendement au régime instauré par l'Annexe G ou non. Un des objets du litige concerne donc l'interprétation à donner à la clause du Contrat de travail relative à la prime de rendement. Dès lors que la réglementation de la FIFA ne contient pas de dispositions particulières en matière d'interprétation des contrats, il y a lieu de recourir au droit suisse, qui s'applique à titre supplétif.
87. En vertu de l'article 18 (1) du Code des obligations suisse (“CO”), *“Pour apprécier la forme et les clauses d'un contrat, il y a lieu de rechercher la réelle et commune intention des parties, 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”*. Il en découle qu'il faut rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune intention des Parties (interprétation subjective), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices (Arrêt du Tribunal fédéral suisse (“ATF”) 132 III 268 consid. 2.3.2, ATF 132 III 626 consid. 3.1 p. 632; ATF 131 III 606 consid. 4.1). Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté - écrites ou orales -, mais encore le

contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté réelle des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes (ATF 144 III 93, consid. 5.2.2).

88. En l'espèce, l'article 4 du Contrat de travail est intitulé "*Rémunération du Joueur*" et est divisé en 2 sous-chapitres, soit "*4.1 Rémunération en numéraire*" et "*Rémunération en nature*".
89. Le sous-chapitre "*4.1 Rémunération en numéraire*" est lui-même segmenté en plusieurs parties, dont l'ordre alphabétique et la chronologie ne sont pas respectés. En effet, ce sous-chapitre s'articule comme suit: "(...)

a) Un salaire mensuel (...)

B) Une prime de signature du contrat (...)

C-2) Une prime annuelle de rendement (...)

C) Une prime de performance (...)

C-1) Une prime de match (...)".

90. L'ordre logique des choses aurait voulu que la hiérarchie suivante soit respectée: a), B), C) C-1) et C-2). Le fait de déplacer la "*prime annuelle de rendement*" avant la "*prime de performance*" ne semble pas anodin et pourrait être interprété comme un indice en vertu duquel les Parties ont voulu clairement distinguer ces deux primes. Cela est d'autant plus vraisemblable que, selon le Contrat de travail, elles sont calculées selon des modalités différentes:

- La prime de rendement est composée d'un "*montant de référence*" convenu contractuellement entre les Parties (en l'occurrence MAD 70'000 pour la saison 2018-2019; MAD 150'000 pour la saison 2019-2020; MAD 200'000 pour la saison 2020-2021; MAD 250'000 pour les deux saisons suivantes).
- La prime de performance est "*composée de la prime de match et de la prime annuelle de rendement*" et son "*montant est fixé selon le barème des primes du club et qui est calculé en fonction de la participation du joueur et des résultats obtenus lors des matchs officiels disputés par le joueur*". A ce propos, il est difficile de comprendre comment le montant de la prime de performance peut être "*fixé selon le barème des primes du club*", tout en étant composée à la fois d'une prime de rendement (dont le montant de référence est convenu par les Parties) et de la prime de match.

91. Tel que rédigé, le texte du Contrat de travail suggère que la prime de performance est une prime qui vient s'ajouter à la prime de match et à la prime de rendement. Si tel ne devait pas être le cas, on ne comprendrait alors pas a) la nécessité de mentionner dans le Contrat de travail l'existence de la prime de performance et b) que cette dernière soit calculée selon des modalités qui lui sont propres, à savoir "*selon le barème des primes du club*" et non selon le "*montant de référence*" convenu entre les Parties.

92. En ce qui concerne la prime de rendement, le Contrat de travail précise a) la saison sportive pour laquelle elle est due, b) le montant de référence et c) les “conditions de paiement”. En ce qui concerne ce dernier aspect, seuls sont stipulés la date d’échéance et le nombre d’acomptes. Il n’est absolument pas fait état d’une autre “condition de paiement” devant être satisfaite pour que la prime de rendement soit due. En revanche et en ce qui concerne la prime de performance et la prime de match, le Contrat de travail soumet leur exigibilité au respect de trois conditions: elles sont fixées a) selon le barème des primes établi par le Club, b) en fonction des résultats obtenus lors des matchs officiels disputés par le Joueur et c) et de la participation du Joueur aux matchs officiels. Il n’y a rien de semblable pour la prime de rendement. D’ailleurs, on ne voit pas comment les deux premières conditions applicables aux primes de performance et de match pourraient être transposables *mutandis mutatis* à la prime de rendement, dont le montant a été fixé conventionnellement. Il faut déduire de ce qui précède que les Parties ont convenu que la prime de match et de performance sont soumises à un régime différent de celui applicable à la prime de rendement.
93. Le Club soutient que la simple référence du Contrat de travail au RSTJ de la FRMF à l’article 1 ainsi qu’à “l’article G-2 alinéa 5 de l’annexe G du Règlement sur le statut et le transfert des joueurs de la FRMF, en cas de relégation du club dans une division inférieure à celle dans laquelle il évoluait” a pour conséquence que les Parties ont accepté que le mode de calcul de la prime de rendement prévu par l’Annexe G leur était opposable. L’Arbitre unique ne peut partager cette position, pour plusieurs raisons.
- Le Contrat de travail détaille précisément les modalités applicables au paiement a) du salaire mensuel, b) de la prime de signature du contrat et c) de la prime de match. Le paiement de toutes ces rémunérations est pourtant réglementé dans l’Annexe G. Il paraît difficile de soutenir que les Parties avaient eu l’intention d’énoncer de manière exhaustive les conditions applicables à ces rémunérations dans le Contrat de travail et de ne pas aller dans le détail en ce qui concerne la prime de rendement (qui constitue la part la plus importante de la rémunération du Joueur), au motif que l’Annexe G serait applicable par défaut.
 - Il n’y a aucun renvoi à l’Annexe G dans la partie C-2) du Contrat de travail qui régit le paiement de la prime de rendement.
 - L’Annexe G n’est mentionnée qu’à un seul endroit dans le Contrat de travail, soit pour fixer les conséquences sur la prime de rendement en cas de relégation du Club dans une division inférieure. A suivre la logique du Club, une telle référence serait superflue puisque l’Annexe G s’appliquerait dans tous les cas. On ne comprend donc pas que l’Annexe G soit mentionnée dans le Contrat de travail en cas de relégation du Club et non en relation avec les primes prévues contractuellement.
94. Il résulte de ce qui précède que le Contrat de travail souffre d’un certain manque de clarté, dont il appartient au Club d’assumer les conséquences, conformément au principe *in dubio proferentem*.

95. Enfin, est également important le fait que le Club ait versé MAD 20'000 à titre de prime de rendement au Joueur alors que ce dernier n'avait jamais participé à aucun match officiel au moment du paiement. Ce montant a été versé au Joueur en mars 2019, soit à l'échéance prévue dans le Contrat de travail. Lors de l'audience devant le TAS, le Club a expliqué qu'il s'agissait d'un montant qu'il avait versé à bien plaisir, selon son libre arbitre. Une telle explication n'est pas convaincante au vu des allégations tenues oralement devant le TAS par le Club, qui a justifié le non-paiement des salaires du Joueur d'avril, mai et juin 2019 par des difficultés de trésoreries. En présence de tels manques de liquidités, on ne comprend pas les motifs qui auraient poussé le Club à payer MAD 20'000 à un Joueur qui n'y avait prétendument pas le droit.
96. Le fait que la décharge signée par M. Kone Ousmane ne fasse aucune mention de la prime de rendement impayée est sans pertinence. La lecture de la décharge permet de constater que M. Ousmane ne fait que confirmer avoir reçu la contre-valeur des salaires du Joueur pour les mois d'avril, mai et juin 2019. En aucun cas, il confirme que, avec ces paiements, le Club avait réglé toutes ses dettes envers le Joueur découlant de la saison 2018-2019. D'ailleurs, en date du 26 juillet 2019, dans la première mise en demeure qu'il a adressée au Club, le Joueur a expressément réclamé le paiement du solde de la prime de rendement, soit MAD 50'000.
97. A la lumière de ce qui précède, au vu du contenu et de la systématique du Contrat de travail et tenant compte du fait que le Club a accepté de payer à l'échéance contractuelle convenue une partie de la prime de rendement sans qu'aucune autre condition que celle prévue dans le Contrat de travail ne soit réunie, l'Arbitre unique arrive à la conclusion que les Parties se sont accordées pour s'écarter de la lettre de l'Annexe G et ont convenu que la prime de rendement était une prime fixe et forfaitaire, payable chaque saison, indépendamment des performances sportives du Joueur et de sa participation aux matchs officiels du Club.

B. Le Contrat de travail a-t-il été résilié par le Joueur avec juste cause?

1. En général

98. Dans sa Décision Litigieuse, la FIFA CRL a retenu que *“le joueur a mis fin unilatéralement au contrat liant les parties en date du 10 août 2019 en quittant le pays et que cette résiliation anticipée était pourvue d'une juste cause conformément à l'art. 14 du [RSTJ de la FIFA]”*.
99. Les Parties étaient liées par un Contrat de travail de durée déterminée, valable du 15 janvier 2019 au 30 juin 2023. L'article 13 RSTJ de la FIFA protège le respect des contrats en stipulant qu'un *“contrat entre un joueur professionnel et un club peut prendre fin uniquement à son échéance ou d'un commun accord”*.
100. Mais le respect du contrat n'est toutefois pas un principe absolu, ce qui est confirmé par l'article 14 (1) RSTJ de la FIFA, qui prévoit qu'en *“présence d'un cas de juste cause, un contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties sans entraîner de conséquences (ni paiement d'indemnités, ni sanctions sportives)”*. Cette disposition a la même teneur que celle de l'article 14 RSTJ de la FIFA, édition 2005, qui a fait l'objet d'un commentaire édité par la FIFA, lequel précise ce qui suit (ad art. 14, page 39):

- “1 *Le respect du contrat n’est toutefois pas un principe absolu. En fait, aussi bien le joueur que le club peuvent mettre fin à un contrat pour juste cause, autrement dit pour une raison valable.*
- 2 *Il convient de définir au cas par cas ce qu’est la juste cause et si les conditions de la juste cause sont réunies. Une infraction au contrat de travail ne constitue pas en elle-même un motif suffisant de résiliation pour juste cause. Cependant, si le comportement transgressif persiste ou si plusieurs infractions se suivent au cours d’une certaine période, le non-respect du contrat est très probablement de nature à justifier la résiliation unilatérale de celui-ci par la partie lésée.*
- (...)
- 5 *Si la juste cause est établie par l’organe compétent, la partie qui résilie le contrat avec une raison valable n’est pas tenue de verser une indemnité ni passible de sanctions sportives.*
- 6 *Par ailleurs, l’autre partie, responsable de la rupture du contrat, est tenue de verser une indemnité pour le préjudice occasionné par la rupture prématurée du contrat et s’expose à des sanctions sportives”.*
101. L’article 14 bis du RSTJ de la FIFA, intitulé “*Rupture d’un contrat pour juste cause en raison de salaires impayés*” a la teneur suivante:
- “1.
Si un club venait à se retrouver dans l’illégalité en ne payant pas au moins deux salaires mensuels au joueur aux dates prévues, ce dernier serait alors considéré comme en droit de résilier son contrat pour juste cause sous réserve d’avoir mis en demeure par écrit le club débiteur et de lui avoir accordé au moins quinze jours pour honorer la totalité de ses obligations financières. Des dispositions contractuelles alternatives applicables au moment de l’entrée en vigueur du présent article peuvent également être considérées.
2.
Pour les salaires qui ne sont pas versés sur une base mensuelle, la valeur correspondant à deux mois sera calculée au prorata. Le retard dans le paiement d’un montant équivalent à deux mois de rémunération sera aussi considéré comme une juste cause pour la résiliation du contrat sous réserve de se conformer aux dispositions de l’alinéa 1 ci-dessus relatif à la mise en demeure”.
102. En dehors de l’hypothèse prévue à l’article 14 bis précité, le RSTJ de la FIFA ne définit pas ce qu’il faut entendre par “juste cause”. En application de la très large jurisprudence du TAS en la matière, l’Arbitre unique doit se référer au droit suisse, lequel est applicable pour l’interprétation de la réglementation de la FIFA (HAAS U., *Applicable law in football-related disputes - The relationship between the CAS Code, the FIFA Statutes and the agreement of the parties on the application of national law*, dans Bulletin TAS 2015/2; pages 7 *et seq.* et références). C’est la seule manière de garantir l’interprétation uniforme de cette disposition (CAS 2017/A/5465 para. 79).
103. La caractéristique première d’un contrat de durée déterminé est que les parties contractantes ne peuvent y mettre fin avant le terme convenu, à moins que celle qui en veut l’extinction prématurée puisse invoquer un juste motif de résiliation immédiate (voir article 337 (1) CO; ATF du 24 mai 2006 4C.61/2006 consid. 3.1 et références citées).

104. Les justes motifs se déterminent conformément à la bonne foi, la loi précisant que sont *“notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d’exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail”* (Article 337 (2) CO).
105. Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28, consid. 4.1; ATF 127 III 351 consid. 4a et les références cités). D’après la jurisprudence et en tant que *ultima ratio*, la résiliation avec effet immédiat n’est admissible que si l’on ne peut raisonnablement exiger de la partie qu’elle résilie en respectant les délais de congé ou en attendant la fin de la durée déterminée du contrat de travail (ATF 117 II 560 consid. 3 b). Le juge apprécie librement s’il existe de justes motifs (article 337 (3) CO). Il applique les règles du droit et de l’équité (article 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l’importance des manquements (ATF 127 III 153 consid. 1 a; ATF 111 II 245 consid. 3).

2. *En l’espèce*

106. Les bonus et les primes, dont le versement n’est pas discrétionnaire, sont considérés comme des éléments du salaire (TAS 2018/A/5896 para. 97 et référence).
107. Le non-paiement de rémunération par l’employeur est en principe, et en particulier s’il est répété, constitutif d’une juste cause pour la résiliation du contrat de travail, l’obligation de paiement étant la principale obligation de l’employeur envers l’employé (TAS 2015/A/3955 & 3956). Il en va de même en cas de défaut de paiement d’une part significative de la rémunération (CAS 2015/A/4361 para. 99)
108. Dans la présente affaire, il a été établi que la prime de rendement était une somme fixe payable chaque saison, qui ne dépendait pas des performances sportives du Joueur ni de sa participation aux matchs officiels du Club. En ce qui concerne la saison 2018/2019, il découle du Contrat de travail que le Joueur avait une prétention ferme au paiement de cette prime, laquelle s’élevait à MAD 70’000, payable à deux échéances, la première le 30 mars 2019 et la seconde le 30 juin 2019.
109. Au 30 juin 2019, MAD 50’000 étaient encore dus au Joueur, qui a mis le Club en demeure de lui payer cette somme:
- le 26 juillet 2019, dans les dix jours sous peine de saisir la FIFA *“pour voir régler cette situation avec toutes les conséquences de droit y attachées, sans toutefois omettre d’exiger de vous des intérêts comminatoires pour résistance abusive”*;
 - le 5 août 2019, dans les 5 jours sous peine de se *“retourner vers les instances appropriées de la [FIFA]”*. A cette occasion et en outre, il a réclamé le paiement de salaires impayés à hauteur de MAD 20’000, liés aux mois de juin et juillet 2019.

110. S'il est vrai que ni le courrier du 26 juillet 2019 ni celui du 5 août 2019 ne donne au Club un délai de 15 jours pour s'acquitter de l'arriéré salarial, il n'en demeure pas moins que, cumulées ensemble, les deux mises en demeure respectent l'échéance fixée à l'article 14 bis du RSTJ de la FIFA. Cela étant et quoiqu'il en soit, cette condition de délai fixée par cette disposition ne saurait être absolue lorsqu'il ressort clairement des circonstances que la partie débitrice ne compte pas respecter ses obligations contractuelles (CAS 2017/A/5456 para. 94).
111. En l'espèce, le 1^{er} août 2019, le Club a répondu au Joueur que ce dernier avait reçu l'intégralité de sa rémunération liée à la saison 2018/2019. Il ressort de cette correspondance, des circonstances liées à la présente affaire tout comme de ses écritures déposées devant la FIFA et le TAS que le Club n'avait aucune intention de payer au Joueur le solde de la prime de rendement. Ainsi, tenant compte que le Club avait déjà tardé de manière répétée à payer le salaire du Joueur pour les mois d'avril, mai et juin 2019, que la contre-valeur du montant encore dû correspondait à 5 mois de salaires, il y a lieu de considérer que le Joueur avait une juste cause pour mettre un terme à sa relation de travail, conformément à l'article 14 bis du RSTJ de la FIFA. Cela est d'autant plus vrai qu'au vu de la position du Club, le Joueur pouvait raisonnablement penser que ce dernier refuserait également de s'acquitter des primes de rendement liées aux saisons 2019/2020 à 2022/2023 ou, à tout le moins, que le Club conditionnerait leur paiement à la participation du Joueur à des matchs officiels, changeant ainsi unilatéralement les modalités contractuelles liées à la rémunération du Joueur.
112. En outre et au-delà de ce qui précède, l'Arbitre unique arrive à la même conclusion que la FIFA CRL, lorsqu'elle retient que, au vu des événements qui se sont déroulés depuis le mois de juillet 2019 *"le joueur était légitimement en droit de penser que ses services n'étaient plus requis par le club et que la relation contractuelle ne pouvait pas continuer"*, les conditions de l'article 14 du RSTJ de la FIFA étant ainsi réunies.
113. Les Parties ayant présenté des versions de fait antagonistes quant aux événements qui se sont déroulés au cours des mois de juillet et août 2019, l'Arbitre unique tient à rappeler que, dans le cadre d'une procédure arbitrale devant le TAS, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. En d'autres termes, la charge de la preuve incombe à la partie qui invoque un droit découlant d'un fait qu'elle allègue (voir à ce sujet, l'article 8 du Code civil suisse). Il ne suffit pas qu'elle fasse simplement valoir un état de fait pour que la Formation arbitrale l'accepte comme étant vrai (entre autres: CAS 2017/A/5051; CAS 2014/A/3546).
114. L'Arbitre unique arrive à la conclusion que le Joueur avait une juste cause pour mettre fin à sa relation de travail avec le Club, conformément à l'article 14 du RSTJ de la FIFA, sur la base des éléments suivants:
- De l'aveu du Club, les entraînements liés à la saison 2019/2020 ont débuté le 8 juillet 2019. Le Club n'a pas démontré avoir communiqué cette date au Joueur ni être entré en contact avec ce dernier pour l'inviter à la reprise des entraînements ou pour manifester sa surprise quant à son absence alléguée auxdits entraînements. Au dossier, ne figure qu'un billet d'avion adressé par le Club au Joueur le 17 juillet 2019 pour un vol Yaoundé – Casablanca devant décoller le 19 juillet 2019 et atterrir le lendemain. Dans ce contexte, il n'y avait pas

de motif de penser que le Joueur savait ou aurait dû savoir qu'il devait retourner auprès du Club avant le 20 juillet 2019.

- C'est dans un tel contexte et de manière surprenante que le Club a chargé un huissier de justice de se rendre aux entraînements tous les jours, entre le 8 et le 13 juillet 2019, entre le 15 et le 19 juillet 2019 pour constater l'absence du Joueur aux entraînements ayant repris le 8 juillet 2019. Pourtant, durant cette période, le Club ne pouvait ignorer que le Joueur était au Cameroun, dès lors qu'il ne lui avait pas encore envoyé son billet d'avion. Le fait de faire constater par huissier de justice l'absence d'un Joueur a) qui n'a pas été convoqué, b) qui est notoirement à l'étranger, c) en raison de vacances officielles, d) sans une quelconque mise en demeure n'a de sens que si un conflit potentiel est anticipé. Si non, il est difficile de comprendre ce qui peut motiver une telle démarche.
- Le Club allègue que plutôt que de reprendre les entraînements de la saison 2019/2020, le Joueur a préféré envoyer son agent, M. Kone Ousmane, auprès du Club pour rencontrer les représentants de ce dernier en date du 10 juillet 2019 non seulement afin de régler les arriérés de rémunération du Joueur mais également pour "*envisager une rupture de contrat de commun accord*". A l'audience devant le TAS, les Parties n'ont pas su présenter une version uniforme quant à a) l'étendue du mandat effectivement octroyé à M. Ousmane, b) la question de savoir si ce dernier avait été convoqué par le Club ou c) s'il s'était rendu auprès de ce dernier sur instruction du Joueur ou de sa propre initiative. Est toutefois admis par les Parties le fait que M. Ousmane a été reçu le 10 juillet 2019 par les représentants du Club et qu'il avait encaissé les arriérés de salaire du Joueur relatifs aux mois d'avril, mai et juin 2019. Au moment où ils ont rencontré M. Ousmane, les représentants du Club ne pouvaient ignorer que le Joueur était encore au Cameroun. Là également, il est difficilement compréhensible que le Club ait eu recours aux services d'un huissier de justice pour formaliser la non-participation du Joueur aux entraînements.
- Le 17 juillet 2019, le Club a fait parvenir au Joueur deux billets d'avion, le premier pour un vol de Yaoundé à Casablanca le 19 juillet 2019 et le second pour un vol de Casablanca à Yaoundé le 9 août 2019. Il résulte de cela que:
 - le Club a pris les dispositions pour faire revenir le Joueur au Maroc plus de 10 jours après le début des entraînements officiels, plaçant ce dernier en marge du reste de l'équipe;
 - le Club a justifié la non-sélection du Joueur pour les deux premiers matchs amicaux de l'équipe ainsi que pour le stage de préparation devant débiter le 27 juillet 2019 au motif que le Joueur était revenu tardivement au Maroc, ce qui n'était pas imputable à ce dernier, qui s'est retrouvé d'autant plus mis à l'écart;
 - avant même que le Joueur ne se présente auprès de lui pour le début de la saison 2019/2020, le Club avait envisagé son départ définitif, puisqu'il lui avait déjà remis le billet d'avion pour rentrer au Cameroun le 9 août 2019.

- A son arrivée au Maroc, le Joueur a été logé dans un hôtel et non dans un appartement, ce qui suggère très fortement que le Club avait sérieusement envisagé que le séjour du Joueur dans ce pays ne serait que de très courte durée. Cela est d'autant plus vrai que le joueur avait déjà reçu un billet d'avion pour rentrer chez lui le 9 août 2019. Dans ces circonstances, le Joueur était fondé de croire que le Club n'était plus vraiment intéressé par ses services.
- En date du 1^{er} août 2019 et en réponse à la mise en demeure du Joueur du 26 juillet 2019, le Club a reproché pour la première fois au Joueur a) de ne pas avoir participé aux entraînements qui avaient débuté le 8 juillet 2019, b) d'avoir repris ses activités professionnelles "*le 20/07/2019 après 12 jours d'absence sans permission*" et c) d'avoir quitté le Club sans juste cause à partir du 26 juillet 2019. Aucune explication n'a été donnée par le Club quant à savoir pourquoi il a attendu jusqu'au 1^{er} août 2019 pour faire ses remontrances au Joueur. D'ailleurs, il est frappant de constater que dans son courrier du 1^{er} août 2019, le Club n'a pas sommé le Joueur de reprendre l'entraînement ou de venir se présenter à ses représentants. Il s'est borné à l'informer que des mesures disciplinaires seraient prises à son encounter. A cet égard, il n'y a aucune pièce au dossier suggérant que, entre le 26 juillet et le 1^{er} août 2019, le Club ait cherché à prendre contact avec le Joueur pour l'inviter à respecter ses obligations contractuelles. Au contraire, le Club a demandé à un huissier de justice de constater sur place que le Joueur ne participait pas aux entraînements du 1^{er} au 3 août 2019 ainsi que du 5 au 8 août 2019. Au vu du contexte, cette manière de procéder démontre bien que le Club ne s'attendait pas à poursuivre son rapport de travail avec le Joueur. Au contraire, il semblait plutôt enclin à affûter ses armes en vue du conflit qui allait immanquablement l'opposer au Joueur.
- Le Club a admis avoir cessé de payer la chambre d'hôtel du Joueur en date du 8 août 2019 et, simultanément, avoir annulé le billet d'avion pour Yaoundé prévu le lendemain. A cette date, le Contrat de travail n'était pas résilié ni par le Joueur, ni par le Club. D'ailleurs et dans ses écritures, le Club a motivé la résiliation du billet d'avion par le fait qu'il souhaitait poursuivre sa relation de travail avec le Joueur, ce qui est en contradiction avec le fait qu'il avait cessé de payer la chambre d'hôtel et ne lui avait pas versé le salaire du mois de juillet 2019. En outre, cet argument n'est pas convaincant au vu des circonstances, ce que le représentant du Club a implicitement reconnu au cours de l'audience devant le TAS, puisqu'il y a confirmé que les instructions pour l'annulation du vol prévu le 9 août 2019 avaient été données, en réaction à l'abandon de poste par le Joueur. Il résulte de ce qui précède que le Joueur n'avait plus de logement à partir du 8 août 2019 ni de billet d'avion pour rentrer le 9 août 2019 au Cameroun. En d'autres termes, il était livré à lui-même, ce d'autant plus que le Club ne l'a pas informé sur la suite qu'il comptait donner à leur relation de travail; en particulier, le Club n'a pas répondu à la mise en demeure du Joueur du 5 août 2019, ne l'a pas convoqué aux entraînements ou à se présenter à ses représentants, ne lui a pas proposé un autre logement. Certes, le Club a produit des traductions apparemment établies le 16 décembre 2019 a) d'une demande faite par le Club en date du 26 juillet 2019 à un huissier de justice marocain priant ce dernier de notifier au Joueur sa convocation à un examen physique devant avoir lieu le 31 juillet 2019 ainsi que b) d'une demande faite par le Club en date du 1^{er} août 2019 à un huissier de justice marocain priant ce dernier de notifier au Joueur sa convocation à un examen physique devant avoir lieu le 5 août 2019.

Rien dans le dossier ne permet de constater que l'huissier de justice a effectivement notifié ces convocations au Joueur, qui conteste les avoir reçues.

115. Il résulte de ce qui précède que, en date du 8 août 2019, le Joueur se trouvait dans la situation suivante: a) le Club lui a fait savoir qu'il ne lui verserait pas le solde de sa prime de rendement liée à la saison 2018/2019; b) il a été convoqué tardivement à la reprise des entraînements, c) ce qui a provoqué sa non-sélection aux premiers matchs amicaux disputés par son équipe ainsi qu'au stage de préparation débutant le 27 juillet 2019, d) sa situation était précaire et incertaine du fait qu'il n'avait plus de logement e) ni d'information quant aux intentions du Club en ce qui concerne la suite de leur relation contractuelle. En particulier et depuis le 26 juillet 2019, le Joueur n'a plus rien entendu de la part du Club, à l'exception de sa lettre du 1^{er} août 2019, au moyen de laquelle le Club lui reprochait pour la première fois des absences répétées et l'informait de l'ouverture d'une procédure disciplinaire. Le Club n'a pas profité de cette occasion pour inviter le Joueur à venir rencontrer ses représentants ou à lui intimer de se présenter aux entraînements. Dans un tel contexte, l'Arbitre unique arrive à la conclusion que le Club s'est complètement désintéressé du Joueur et cela depuis un certain temps, comme cela est illustré par le billet d'avion aller-retour Yaoundé - Casablanca le 19 juillet 2019 et Casablanca - Yaoundé le 9 août 2019. Dans ces circonstances, il ne pouvait pas être raisonnablement attendu du Joueur qu'il continue ses relations de travail avec le Club. Il était ainsi légitime pour le Joueur de mettre fin unilatéralement au Contrat de travail et cette résiliation anticipée était pourvue d'une juste cause conformément à l'art. 14 du RSTJ de la FIFA.

C. Quelles sont les conséquences qui découlent de la résiliation anticipée du Contrat de travail?

116. Il a été exposé ci-dessus que le Contrat de travail avait été résilié unilatéralement et par anticipation par le Joueur, lequel avait une juste cause pour le faire. Il appartient donc au Club d'en assumer la responsabilité.

117. L'article 17 (1) du RSTJ de la FIFA prévoit ce qui suit:

“Dans tous les cas, la partie ayant rompu le contrat est tenue de payer une indemnité Sous réserve des dispositions de l'art. 20 et de l'annexe 4 concernant les indemnités de formation et si rien n'est prévu par le contrat, l'indemnité pour rupture de contrat est calculée en tenant compte du droit en vigueur dans le pays concerné, des spécificités du sport et de tout autre critère objectif. Ces critères impliquent notamment la rémunération et autres avantages dus au joueur dans le contrat en cours et/ou dans le nouveau contrat, la durée restante du contrat en cours jusqu'à cinq ans au plus, le montant de tous les frais et dépenses occasionnés ou payés par l'ancien club (amortis sur la période contractuelle) de même que la question de savoir si la rupture intervient pendant les périodes protégées”.

118. En l'espèce, il apparaît que les Parties se sont accordées au préalable sur le montant de l'indemnité due en cas de résiliation des rapports de travail pour juste cause. En effet, l'article 7 du Contrat de travail déroge à l'article 17 du RSTJ de la FIFA, puisqu'il prévoit que la partie en faute doit payer *“des dommages-intérêts dont le montant équivaut au montant des rémunérations*

correspondant à la période allant de la date de la résiliation jusqu'au terme fixé par le présent contrat, seront dus à la partie qui n'est pas à l'origine de la résiliation".

119. Selon une jurisprudence bien établie du TAS, l'accord explicite des Parties quant à la somme à payer en cas de résiliation d'un contrat de travail pour juste cause l'emporte sur les modalités de calcul établie à l'article 17 du RSTJ de la FIFA. En particulier, l'indemnité ainsi convenue est due dans son intégralité et n'a pas à être réduite, y compris dans l'hypothèse où la partie créancière a commencé un nouvel emploi à une date antérieure à la fin du contrat la liant à son débiteur (CAS 2015/A/3946; CAS 2016/A/4826).
120. Il résulte de ce qui précède que, contrairement à ce que le Club soutient, il n'y a pas lieu de réduire l'indemnité due au Joueur par les montants qu'il aurait pu percevoir d'un autre employeur au cours de la durée initiale du Contrat de travail. La FIFA CRL a donc correctement calculé l'indemnité à laquelle a droit le Joueur. Cette dernière doit être confirmée.

D. Conclusion

121. A la lumière des considérations précitées, il doit être retenu que le Joueur a résilié le Contrat de travail avec juste cause et que la Décision Litigieuse doit être confirmée dans son intégralité.
122. Toutes requêtes et plus amples conclusions des Parties doivent être rejetées.

PAR CES MOTIFS

Le Tribunal Arbitral du Sport décide:

1. L'appel formé par mail du 12 mai 2021 ainsi que via e-filing le 15 mai 2021 par Maghreb Association Sportive de Fès à l'encontre de la décision du 14 janvier 2021 de la Chambre de Résolution des Litiges de la FIFA est rejeté.
2. La décision du 14 janvier 2021 de la Chambre de Résolution des Litiges de la FIFA est confirmée.
3. (...).
4. (...).
5. Toutes les autres conclusions des Parties sont rejetées.