



**Arbitrage TAS 2007/A/1267 Rémi Petit c. Fédération Congolaise de Football (FECOFOOT),
sentence du 20 novembre 2007**

Formation: Mr Olivier Carrard (Suisse), Président; Mr Jean-Jacques Bertrand (France); Mr Guédel Ndiaye (Sénégal)

Football

Contrat de travail entre un club et un responsable de centre de formation

Notion d'entraîneur

Résiliation pour juste motif du contrat de travail

Peine conventionnelle excessive

Indemnisation additionnelle

Indemnité pour tort moral

1. **La notion d'entraîneur n'étant pas définie dans la réglementation FIFA, celle-ci peut être précisée en fonction de la lettre du contrat et de la mission réelle exercée. Lorsqu'une personne est engagée par un club en qualité de responsable du Centre de Formation sous l'autorité du sélectionneur national et que sa mission telle que définie par le contrat n'est pas limitée à la direction du Centre de Formation mais comprend notamment la définition, en concertation avec le sélectionneur national, d'un plan d'action, l'organisation des plans d'entraînement en concertation avec le préparateur physique, l'élaboration et la mise en place, en concertation avec le sélectionneur national, de la politique de formation des jeunes footballeurs, notamment pour les équipes nationales de jeunes, la participation à la mise en place de la formation des cadres et la participation, à la demande du sélectionneur national, aux préparations des matches de l'équipe nationale senior, cette mission revêt clairement les attributions d'un entraîneur.**
2. **La résiliation d'un contrat pour défaut de paiement de salaires dus constitue un cas de juste motif.**
3. **Les conséquences contractuelles de la résiliation d'un contrat prévoyant une indemnité de résiliation correspondante au paiement de la totalité du salaire dû jusqu'au terme du contrat, sans imputation relative à ce que l'employé aurait gagné entre-temps déroge aux principes du droit suisse. La quotité du montant que l'employeur ne peut imputer doit en effet être conforme au droit et notamment à l'art. 163 al. 3 CO qui prévoit que le juge doit réduire les peines qu'il estime excessives. Il ne peut être dérogé à cette norme qui fait partie de l'ordre public. Toutefois, lorsque le montant non imputé représente une proportion de 16,80%, la peine conventionnelle ne saurait être qualifiée d'excessive si la violation contractuelle et la faute de l'employeur sont particulièrement graves.**

4. Une indemnisation additionnelle prévue par l'art. 161 al. 2 CO est envisageable si le créancier prouve un dommage supplémentaire ainsi qu'une faute de la part du débiteur.
5. Un préjudice tel que l'absence de salaire saurait être qualifié de "moral", la partie ayant subi un tel préjudice n'ayant pas été touchée dans son honneur ou sa réputation par les actes de l'autre partie et n'ayant subi aucun dommage en dehors du dommage strictement matériel. Ainsi, il ne se justifie pas d'allouer une indemnité à titre de réparation du tort moral pour un tel préjudice.

Monsieur Rémi Petit (Monsieur Petit ou l'appelant), né le 1^{er} octobre 1959, de nationalité française, est titulaire du Brevet d'Etat d'Educateur Sportif du 1^{er} degré et du Brevet d'Etat d'Educateur Sportif Tronc Commun 2^{ème} degré, tous deux délivrés par le Ministère de la Jeunesse et des Sports et la Fédération Française de Football.

La Fédération Congolaise de Football (FECOFOOT ou l'intimée) est la structure faîtière du football congolais, chargée de la gestion de ce sport au Congo, dont le siège est à Brazzaville.

Par contrat du 10 mai 2004, intitulé "*Contrat de responsable de centre de formation*" (le Contrat), Monsieur Petit a été engagé par la FECOFOOT pour une période de 31 mois, devant débiter le 1^{er} août 2004 et se terminer le 28 février 2007.

Au même moment, la FECOFOOT a engagé deux autres Français : Monsieur Christian Letard par un contrat intitulé "*Contrat de travail relatif à l'engagement de l'entraîneur de football, Monsieur Christian LETARD*" et Monsieur Lionel Meriau en qualité de "*préparateur physique*".

Le Contrat indique que Monsieur Petit est engagé "*en qualité de responsable du Centre de Formation de la Fédération Congolaise de Football*" (art. 1-A).

Selon l'art. 2 du Contrat: "*Fonctions et attributions*", Monsieur Petit aura en toute indépendance et sous contrôle du sélectionneur national pour mission:

"De définir en concertation avec le sélectionneur national un plan d'action et de mettre en place le Centre de Formation Fédéral de Brazzaville.

D'être responsable de ce Centre de Formation tant sur le plan technique que sportif.

D'organiser les plans d'entraînement en concertation avec le préparateur physique.

D'élaborer et de mettre en place, en concertation avec le sélectionneur national, la politique de formation et de détection des jeunes footballeurs congolais, notamment pour les équipes nationales de jeunes.

De participer à la mise en place de la politique de formation des cadres, ainsi qu'à son exécution.

De participer à la demande du sélectionneur national, aux préparations des matches de l'Equipe Nationale Senior".

La rémunération nette prévue dans le Contrat est de EUR 5'335.- par mois. L'art. 3 du contrat indique également que Monsieur Petit devait recevoir une prime de match en cas de victoire ou de match nul de l'équipe nationale senior lors des compétitions officielles, ainsi qu'une prime spéciale d'objectifs en cas de qualification en Coupe du Monde ou d'Afrique.

Par ailleurs, Monsieur Petit devait bénéficier, aux termes de l'art. 5 du Contrat, d'un logement de standing, d'un véhicule de fonction et de billets d'avion pour deux personnes entre Paris et Brazzaville.

Monsieur Petit bénéficiait en outre, en application de l'art. 6 du Contrat, de six (6) semaines de congés payés annuels, ces congés devant être compatibles avec les différents calendriers des sélections et des programmes techniques de la fédération.

Aux termes de l'art. 1C du Contrat, celui-ci peut être résilié *“en cas d'inexécution par l'employeur de ses obligations nées du présent contrat”*.

L'art. 8 du Contrat prévoit qu'en cas de rupture des relations contractuelles, *“la Fédération Congolaise de Football sera redevable au salarié d'une indemnité de résiliation correspondante aux salaires qui auraient été versés à ce dernier entre la date effective de rupture, ou du non respect des obligations sus mentionnés, et le terme du contrat”*.

“Toutefois cette indemnité ne serait pas due au cas où la rupture du contrat serait imputable au salarié du fait de sa faute lourde”.

L'art. 9 du Contrat indique: *“Préalablement à toute procédure judiciaire pour la formation, l'exécution et l'éventuelle rupture du présent contrat, les parties conviennent expressément que la commission compétente est la commission du statut du joueur de la FIFA ou du Tribunal Arbitral du Football de la FIFA”*.

Le dossier soumis au Tribunal Arbitral du Sport (TAS) contient peu d'éléments permettant de déterminer avec précision l'activité que Monsieur Petit aurait dû déployer pour le compte de FECOFOOT. En l'absence de réponse de la part de la FECOFOOT, la Formation se fondera sur les pièces produites par l'appelant et les explications de ce dernier.

Conformément aux termes du contrat de travail de sélectionneur de Monsieur Letard (pièce communiquée par le conseil de l'appelant à la demande de la Formation conformément aux articles R44.3 et R57 du Code de l'Arbitrage en matière de Sport (le Code), l'ouverture du centre de formation devait être effective au plus tard le 1^{er} octobre 2004.

Il n'est pas contesté que le centre de formation n'a jamais vu le jour.

A la lecture des échanges de courriers entre Monsieur Petit et la FECOFOOT, datant de l'année 2004, il apparaît qu'aucun salaire n'a été versé à Monsieur Petit par la Fédération.

Monsieur Petit s'est tenu à la disposition de la FECOFOOT jusqu'au mois de janvier 2005. Il a finalement résilié le Contrat par courrier recommandé du 21 janvier 2005, et a demandé à la FECOFOOT, en vertu de l'art. 8 du Contrat, le paiement de son salaire pour toute la durée du Contrat, c'est à dire du 1^{er} août 2004 au 28 février 2007. La FECOFOOT n'a pas réagi à ce courrier.

Par lettre du 25 mars 2005, le conseil de l'appelant a réitéré la demande de Monsieur Petit concernant le règlement de la totalité de ses salaires pour la durée du Contrat, soit la somme de EUR 165'385.- et demandé, en outre, le paiement d'une indemnité liée aux avantages complémentaires prévus à l'art. 5 du Contrat (voiture et logement pour une somme globale de EUR 42'532.- ainsi qu'une indemnité au titre du préjudice moral et matériel subi par Monsieur Petit pour un montant de EUR 50'000.-.

Il ressort de la décision du Juge Unique de la Commission du Statut de Joueur que le 26 septembre 2005, Monsieur Petit a déposé une plainte devant la FIFA à l'encontre de la FECOFOOT pour rupture de contrat demandant le paiement de la somme de EUR 207'917.- à titre de salaires et autres avantages en nature qu'il aurait dû percevoir du 1^{er} août 2004 jusqu'au terme du contrat de travail (EUR 165'385.- et EUR 42'532.-) conformément aux dispositions du contrat de travail, ainsi que la somme de EUR 50'00.- à titre de dommages et intérêts.

Par fax daté du 9 février 2006, la FIFA a informé Monsieur Petit que *“les litiges entre un responsable d'un centre de formation et un club ou une Association ne relève pas de la compétence de la FIFA prenant en considération l'article 22 lit. C) du Règlement du Statut et du Transfert des Joueurs et l'article 6 al. 1 du Règlement de la Commission du Statut du Joueur et de la Chambre de Résolution des Litiges (édition 2005)”*.

Par décision du 4 décembre 2006, notifiée le 26 mars 2007, le Juge Unique de la Commission du Statut du Joueur a rendu une décision, aux termes de laquelle, se fondant sur les articles 22 let. c et 23 du Règlement du Statut et du Transfert des Joueurs établissant la compétence de la FIFA, il a retenu, après avoir examiné le descriptif des fonctions de Monsieur Petit figurant à l'article 2 du Contrat, que les tâches et responsabilités confiées à Monsieur Petit *“ne sont pas les tâches et responsabilités typiques d'un entraîneur”*.

Le Juge Unique s'est déclaré en conséquence incompétent et a décidé que la plainte de Monsieur Petit n'était pas recevable.

Par acte du 12 avril 2007, Monsieur Petit a interjeté appel devant le TAS contre la décision du Juge Unique de la Commission du Statut du Joueur, notifiée le 26 mars 2007.

Le même jour, Monsieur Petit a déposé son mémoire d'appel.

La FECOFOOT n'a pas déposé de réponse dans le délai imparti et ne s'est jamais manifestée au cours de la procédure.

Conformément aux articles R57 et R44.3 du Code, par courrier du 6 septembre 2007, la Formation a invité l'appelant à produire une copie des documents permettant de justifier le montant des revenus perçus par Monsieur Petit depuis la rupture de son contrat. L'intimée, invitée à son tour à s'exprimer ne s'est pas manifestée.

DROIT

Compétence du TAS

1. La compétence du TAS résulte de l'art. R47 du Code, qui stipule notamment:
“Un appel contre une décision d'une fédération, association ou autre organisme sportif peut être déposé au TAS si les statuts ou règlements dudit organisme sportif le prévoient ou si les parties ont conclu une convention d'arbitrage particulière et dans la mesure aussi où l'appelant a épuisé les voies de droit préalables à l'appel dont il dispose en vertu des statuts ou règlements dudit organisme sportif”.
2. L'art. 61 al. 1 des statuts de la FIFA prévoit que *“Tout recours contre des décisions prises en dernière instance par la FIFA, notamment les instances juridictionnelles, ainsi que contre des décisions prises par les confédérations, les membres ou les ligues doit être déposé auprès du TAS dans un délai de 21 jours suivant la communication de la décision”.*
3. Le présent appel vise la décision rendue par le Juge Unique de la Commission du Statut du joueur de la FIFA qui a statué en dernier ressort. Les voies de droit préalables à l'appel devant le TAS ont donc été épuisées. Les conditions fixées à l'art. R47 du Code sont remplies.
4. En conséquence, le TAS est compétent pour connaître du présent litige.

Recevabilité

5. La déclaration d'appel a été communiquée au TAS le 12 avril 2007. La décision du 4 décembre 2006 du Juge Unique de la Commission du Statut du joueur de la FIFA a été notifiée aux parties le 26 mars 2007. L'appel a été déposé dans le délai de 21 jours fixé par l'art. 61 al. 1 des statuts de la FIFA suivant la communication de la décision contestée.
6. Par ailleurs, la déclaration d'appel satisfait aux conditions de forme requises par les art. R48 et R51 du Code.
7. Partant, l'appel est recevable, ce qui n'est d'ailleurs pas contesté.

Droit applicable

8. Conformément à l'art. R58 du Code: *“La formation statue selon les règlements applicables et 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 à son domicile ou selon les règles de droit dont la Formation estime l'application appropriée. Dans ce dernier cas, la décision de la Formation doit être motivée”.*
9. L'art. 60 alinéa 2 des Statuts de la FIFA dispose: *“La procédure arbitrale est régie par les dispositions du Code de l'arbitrage en matière de sport du TAS. Le TAS applique en premier lieu les divers règlements de la FIFA ainsi que le droit suisse à titre supplétif”.*

10. Conformément à l'art. 60 alinéa 2 des Statuts de la FIFA, la procédure est régie par les dispositions du Code.
11. Conformément aux articles R58 du Code et 60 alinéa 2 des Statuts de la FIFA, le TAS appliquera en premier lieu le Règlement du Statut et du Transfert des Joueurs de la FIFA édition 2005 (le "Règlement") - la FIFA ayant été saisie d'une plainte le 22 septembre 2005, soit après l'entrée en vigueur du Règlement 2005 - et le droit suisse à titre supplétif.

Au fond

12. A titre préliminaire, la Formation rappelle qu'en vertu de l'art. R57 du Code, le TAS jouit d'un plein pouvoir d'examen en fait et en droit: *"La Formation revoit les faits et le droit avec plein pouvoir d'examen. Elle peut soit rendre une nouvelle décision se substituant à la décision attaquée, soit annuler cette dernière et renvoyer la cause à l'autorité qui a statué en dernier"*. Ce pouvoir lui permet d'entendre à nouveau les parties sur l'ensemble des circonstances de faits ainsi que sur les arguments juridiques que les parties souhaitent soulever et de statuer définitivement sur l'affaire en cause (TAS 99/A/252, p. 22; TAS 98/211, p. 19; TAS 2004/A/549, p. 8.).
13. Afin de juger du fond de la présente affaire, la question fondamentale qui doit être tranchée est celle de savoir si Monsieur Petit peut être qualifié d'"entraîneur". Le Juge Unique de la Commission du Statut du joueur de la FIFA s'est en effet déclaré incompétent pour examiner la demande de Monsieur Petit. Ce dernier ayant été engagé en qualité de *"responsable du centre de formation"* et non d'"entraîneur", le Juge Unique a considéré que l'appelant n'était pas visé par l'article 22 c du Règlement qui définit l'étendue de la compétence de la FIFA. L'article 22 c du Règlement dispose: *"Sans préjudice du droit de tout joueur ou club à demander réparation devant un tribunal civil pour des litiges liés au travail, la compétence de la FIFA s'étend: aux litiges relatifs au travail entre un club ou une association et un entraîneur, qui présentent des éléments internationaux..."*.
14. La Formation doit déterminer sur la base des écritures et des éléments de fait et de droit dont elle dispose:
 - a) si Monsieur Petit pouvait être considéré comme un "entraîneur" par le Juge Unique de la Commission du Statut du Joueur et dans l'affirmative, déterminer si la FIFA aurait dû se déclarer compétente pour se prononcer sur la demande de l'appelant. Le cas échéant:
 - b) se prononcer sur la résiliation pour juste motif du Contrat alléguée par l'appelant, et
 - c) se prononcer sur les conséquences de la rupture du Contrat liant les parties, notamment sur la demande d'indemnité de Monsieur Petit.

A. Détermination de la fonction de l'appelant

15. Le Règlement ne définit pas la notion d'"entraîneur". Le terme est cité une fois à l'art. 22 let. c. Le Commentaire du Règlement du statut et du transfert des joueurs précise au Chapitre VII Juridiction relatif à la compétence de la FIFA, *"... même les sélectionneurs nationaux ayant une*

nationalité différente de celle de l'équipe qu'ils entraînent peuvent déposer plainte auprès de la FIFA. Ces litiges sont portés devant la Commission du Statut du Joueur".

16. La jurisprudence du TAS ne définit pas cette notion (REEB M. (éd.), *Recueil des sentences du TAS*, vol. I – III, 1998, 2002 et 2004).
17. Dans le texte des Statuts de la FIFA, un entraîneur, de même qu'un préparateur, sont distingués des joueurs et sont appelés des "officiels" (Statuts de la FIFA, Définitions). Le terme "officiel" est défini de la façon suivante dans ces statuts: *"tout dirigeant, membre d'une commission, arbitre et arbitre assistant, entraîneur, préparateur, ainsi que tout responsable technique, médical et administratif de la FIFA, d'une confédération, d'une association, d'une ligue ou d'un club"*.
18. La notion de *"responsable de centre de formation"* n'est pas définie de manière plus précise par les textes précités.
19. Monsieur Petit étant titulaire des diplômes BEES Football (Brevet d'Etat d'Educateur Sportif) 1^{er} degré et BEES Tronc commun 2^e degré, délivrés par le Ministère de la Jeunesse et des Sport français, il paraît utile d'examiner le contenu de ces diplômes.
20. Le premier de ces diplômes est défini par le Syndicat UNECATEF, regroupant les entraîneurs de football français (www.unecatef.fr), comme étant: *"le diplôme sanctionnant la compétence des entraîneurs d'équipes seniors évoluant en-dessous de la Division d'honneur"*. Toujours selon ce syndicat, le second diplôme *"sanctionne une compétence permettant d'entraîner des clubs évoluant en National (équipes non professionnelles), CFA, CFA2 et DH"*.
21. Par ailleurs, en vertu de l'art. 650 de la Charte du Football Professionnel, qui est la Convention collective nationale des métiers du football en France:

"1. L'éducateur de football a pour tâche la préparation à la pratique du football à tous les niveaux et sous tous ses aspects: préparation physique et athlétique, formation et entraînement technique et tactique, éducation morale et sociale du joueur, formation et direction des équipes, organisation de l'entraînement, etc.

2. Pour cela, il propose et définit avec le président du club contractant la politique technique générale du club: objectifs, moyens, organisation de l'entraînement des différentes équipes. Il assure la préparation, la formation et la direction des équipes dont il a la charge. Il apporte, au sein du club, une animation permanente visant:

 - *à donner un complément de formation aux autres cadres techniques du club placés sous son contrôle;*
 - *à donner une information technique aux dirigeants;*
 - *à susciter, parmi les membres actifs du club, des vocations d'éducateurs et d'arbitres.*

3. Il doit également, en servant d'exemple, veiller à la bonne tenue des joueurs sur le terrain et hors du terrain.

4. Il rend compte, soit au président, soit au comité du club, de la bonne marche des équipes dont il a la charge et propose au comité les récompenses ou sanctions qu'il estime justifiées".
22. Il résulte de ces définitions de diplômes que la notion d'entraîneur ou d'éducateur de football est une notion large en France et que Monsieur Petit peut être qualifié d'entraîneur dans l'Hexagone.

23. En l'espèce, la Formation considère qu'il convient d'examiner les attributions de Monsieur Petit au regard du Contrat et les intentions des parties à cet égard, afin de déterminer la fonction réelle de l'appelant sans s'arrêter à la dénomination du Contrat.
 24. Selon l'art. 1 A du Contrat, l'appelant devait être placé sous l'autorité directe du Président de la Fédération Congolaise. Conformément aux termes du Contrat, Monsieur Petit a été engagé en qualité de responsable du centre de formation et devait travailler sous l'autorité du sélectionneur national, Monsieur Letard.
 25. L'art. 2 du Contrat définit la mission de l'appelant (cf. *supra*).
 26. La mission de Monsieur Petit telle que définie à l'art. 2 du Contrat comprend clairement les attributions d'un entraîneur.
 27. En effet, l'art. 2 du contrat prévoit notamment que Monsieur Petit devait: *“définir en concertation avec le sélectionneur national un plan d'action”, “organiser les plans d'entraînement en concertation avec le préparateur physique”, “élaborer et mettre en place, en concertation avec le sélectionneur national, la politique de formation des jeunes footballeurs congolais, notamment pour les équipes nationales de jeunes”, “participer à la mise en place de la formation des cadres et “participer à la demande du sélectionneur national, aux préparations des matches de l'Equipe nationale senior”.*
 28. Ainsi, l'activité de Monsieur Petit n'était pas limitée à la direction du Centre de formation.
 29. Par ailleurs, toujours en vertu du contrat de travail, Monsieur Petit devait toucher une prime en cas de victoire ou de match nul lors des compétitions officielles (art. 3 du Contrat).
 30. Il ne devait pas uniquement travailler au Congo, étant *“appelé à effectuer des déplacements à l'étranger dans le cadre des Sélections Nationales”* (art. 1 – D du Contrat).
 31. En vertu de l'article 6 du Contrat, les congés payés de l'appelant devaient être compatibles avec les différents calendriers de sélection et les programmes techniques de la fédération, ce qui suppose une responsabilité de l'appelant au regard de l'entraînement et du suivi des joueurs.
 32. Enfin, le Contrat se réfère aux juridictions de la FIFA et au TAS en cas de litige (art. 9 du Contrat).
 33. Au vu de ces éléments, Monsieur Petit peut être qualifié d'“entraîneur”, de l'équipe nationale congolaise et des jeunes joueurs du Centre de formation. De ce fait, son appel doit être admis sur ce point et la décision du Juge unique de la Commission du Statut du Joueur réformée en conséquence.
- B. *La résiliation du contrat pour juste motif*
34. Les parties au présent litige ayant conclu un contrat à durée déterminée – du 1^{er} août 2004 au 28 février 2007 – les dispositions du Code des obligations suisse (CO) relatives aux contrats à durée déterminée sont applicables.

35. En vertu de l'art. 334 al. 1 CO, le contrat à durée déterminée prend fin sans qu'il ne soit nécessaire de donner congé.
36. Selon la doctrine et la jurisprudence relatives à cette disposition, ce type de contrat ne peut prendre fin avant le terme fixé par les parties, à moins que l'une des parties ne puisse invoquer une cause extraordinaire (ATF 110 I 167, JdT 1984 I 468; TERCIER P., Les contrats spéciaux, 2^{ème} édition, p. 345 et références citées).
37. Dans un tel cas, l'art. 337 al. 1 CO prévoit que l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. La notion de justes motifs est définie par l'art. 337 al. 2 CO, qui énonce: "*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*". Selon la doctrine, la résiliation pour justes motifs est également possible dans le cas d'un contrat de durée déterminée (ZEN-RUFFINEN P., Droit du sport, Zurich 2002, p. 213).
38. En l'espèce, le contrat conclu par les parties prévoit, à son art. 1 – C, une possibilité de résiliation en cas d'inexécution par l'employeur de ses obligations. Un tel motif de résiliation peut être considéré comme un juste motif.
39. Il a été établi que Monsieur Petit n'a reçu aucun salaire de la FECOFOOT depuis le début de son engagement et ce jusqu'au 21 janvier 2005, date à laquelle il a mis fin au Contrat. Malgré l'absence de rémunération, l'appelant a travaillé pour la FECOFOOT et s'est tenu à la disposition de cette dernière pendant cette période. Ces faits n'ont d'ailleurs pas été contestés par l'intimée.
40. Ainsi, Monsieur Petit a résilié son contrat pour défaut de paiement de salaires dus, ce qui constitue un cas de juste motif (ZEN-RUFFINEN P., *op. cit.*, p. 215-216).

C. *Les conséquences de la rupture du contrat*

41. En vertu de l'art. 337 b al. 1 CO, "*Si les justes motifs de résiliation immédiate du contrat consistent dans son inobservation par l'une des parties, celle-ci doit réparer intégralement le dommage causé, compte tenu de toutes les prétentions découlant des rapports de travail*".
42. L'article 337 c alinéa 2 CO dispose: "*On impute sur ce montant [montant que le travailleur aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée] ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé*".
43. Selon la doctrine, "*la partie lésée a droit à la réparation intégrale de son dommage, selon les principes généraux de la responsabilité (art. 97 et 101 CO) et compte tenu de toutes les prétentions découlant des rapports de travail*".

Le dommage comprend aussi l'intérêt positif que cette partie avait au maintien du contrat jusqu'à son terme ou au prochain terme légal ou contractuel du congé" (ZEN-RUFFINEN P., *op. cit.*, p. 216).

44. Les modalités d'indemnisation prévues par le CO, notamment l'imputation prévue par l'art. 337 c alinéa 2 CO, ne prévalent pas nécessairement sur la volonté contractuelle des parties. En effet, si l'art. 337b CO appartient aux dispositions impératives du CO, auxquelles il ne peut être dérogé, l'art. 337c al. 2 CO n'appartient pas à cette catégorie (cf. art. 361 et 362 CO). Les parties peuvent expressément prévoir que le travailleur n'aura pas à imputer sur ses prétentions les revenus perçus entre la date de rupture du contrat et son terme.
45. Certains auteurs considèrent l'art. 337c al. 2 CO comme relativement impératif (BRUNNER/BUHLER/WAEBER/BRUCHEZ, *Kommentar zum Arbeitsvertragsrecht*, 3^e édition, Bâle 2005, *ad art. 337c*, p. 275; WYLER R., *Droit du travail*, Berne 2002, p. 387). Toutefois, ce caractère relativement impératif n'interdit qu'une dérogation en défaveur du travailleur (cf. art. 362 CO). Cette interdiction n'est donc pas applicable en l'espèce, puisque le contrat déroge à la réglementation légale en faveur de Monsieur Petit.
46. En l'espèce, les conséquences de la résiliation du contrat conclu entre Monsieur Petit et la FECOFOOT sont prévues à l'art. 8 du Contrat, qui dispose que la FECOFOOT "*sera redevable au salarié d'une indemnité de résiliation correspondante aux salaires qui auraient été versés à ce dernier entre la date effective de rupture, ou du non respect des obligations sus mentionnées, et le terme du contrat*".
47. D'ailleurs, dans son appel, Monsieur Petit a demandé l'allocation de l'ensemble de son salaire. Il n'a en revanche pas réclamé le paiement des primes de match, qui lui étaient également dues selon le contrat, et n'a donc articulé aucun chiffre à cet égard. La formation ne peut dès lors se prononcer sur ces primes.
48. Ainsi, le contrat prévoit le paiement de la totalité du salaire dû jusqu'au terme du contrat, sans aucune imputation relative à ce que l'employé aurait gagné entre-temps. De ce fait, le contrat instaure une réglementation dérogeant aux principes susvisés, selon lesquels les dommages-intérêts ne sont dus que sous imputation des gains intermédiaires du créancier.
49. Ce principe découle de la volonté contractuelle des parties. Toutefois, la Formation se doit d'examiner si son contenu, et en particulier la quotité du montant que l'employeur ne peut imputer, est conforme au droit. A cette fin, il sied d'appliquer la jurisprudence du Tribunal fédéral suisse relative aux clauses pénales en cas d'inexécution du contrat.
50. L'institution de la clause pénale est prévue par l'art. 160 al. 1 CO, qui dispose: "*lorsqu'une peine a été stipulée en vue de l'inexécution ou de l'exécution imparfaite du contrat, le créancier ne peut, sauf convention contraire, demander que l'exécution ou la peine convenue*".
51. L'art. 162 CO ajoute: "*La peine est encourue même si le créancier n'a éprouvé aucune dommage*" (al. 1). "*Le créancier dont le dommage dépasse le montant de la peine, ne peut réclamer une indemnité supérieure qu'en établissant une faute à la charge du débiteur*" (al. 2).
52. Enfin, l'art. 163 al. 3 CO prévoit: "*le juge doit réduire les peines qu'il estime excessives*".

53. Le Tribunal fédéral a jugé que cette dernière norme faisait partie de l'ordre public et que par conséquent, le juge doit l'appliquer même si le débiteur n'a pas demandé expressément de réduction, tout en observant une certaine retenue, afin de respecter le contrat le plus possible (ATF 133 III 201, consid. 5.2).
54. Ainsi, une réduction de la clause pénale par le juge se justifie *“lorsqu'il existe une disproportion crasse entre le montant convenu et l'intérêt du créancier à maintenir la totalité de sa prétention, mesuré concrètement au moment où la violation contractuelle est survenue. Pour juger du caractère excessif de la peine conventionnelle, il ne faut pas raisonner abstraitement, mais, au contraire, prendre en considération toutes les circonstances du cas d'espèce”*. (ATF 133 III 201, consid. 5.2).
55. Le Tribunal fédéral retient donc que divers critères jouent un rôle déterminant, tels: la nature et la durée du contrat, la gravité de la faute et de la violation contractuelle, la situation économique des parties, ainsi que les éventuels liens de dépendance entre les parties (ATF 133 précité, consid. 5.2).
56. Lorsqu'il procède à la réduction d'une peine conventionnelle, le juge doit faire usage de son pouvoir d'appréciation, mais il doit uniquement réduire la peine à un niveau acceptable et non pas la fixer au montant qui lui semble correct (ATF 133 précité, consid. 5.2).
57. Dans un cas portant sur une vente d'avion ayant échoué, le Tribunal fédéral a ainsi jugé qu'une peine conventionnelle de 21,21% du prix total de l'avion était excessive et l'a réduite à 10% du prix total convenu, sans toutefois ériger cette dernière proportion en principe. Le raisonnement du Tribunal fédéral aboutissant à cette proportion est inspiré des réglementations en matière de vente avec paiements préalables (ATF 133 précité, consid. 5.3 – 5.5).
58. En l'espèce, en application de l'art. 8 du contrat, l'indemnité de résiliation due à Monsieur Petit est constituée par la totalité des salaires qui auraient été versés entre la date du non-respect de ses obligations par l'employeur, soit le début du contrat et son terme, nonobstant d'autres revenus éventuellement perçus par l'appelant entre la résiliation et le terme du contrat.
59. Ainsi, le montant total de cette indemnité se détermine de la manière suivante: le salaire de Monsieur Petit pendant la période du contrat soit du 1^{er} août 2004 au 28 février 2007 – EUR 5'335.- x 31 mois – soit EUR 165'385.-.
60. Or, il est établi que Monsieur Petit a gagné, durant cette même période, un montant total de EUR 27'792,25.-.
61. En effet, il a perçu les revenus suivants:
 - en 2005: EUR 17'879.-
 - en 2006: EUR 8'001.-
(au lieu de EUR 5'138.-, comme indiqué par l'appelant, étant donné d'autres revenus salariaux de EUR 2'863.- figurant dans la taxation de 2006);
 - en 2007, jusqu'au 28 février 2007:

- EUR 1'300,25 (salaire du 5 au 28 février sur la base du salaire mensuel de EUR 1'486.-)
 - EUR 612.-
62. Ainsi, en proportion avec le salaire total de Monsieur Petit de EUR 165'385.-, le montant non imputé de EUR 27'792,25 représente une proportion de 16,80%.
63. Une telle peine conventionnelle ne saurait être qualifiée d'excessive. En effet, la violation contractuelle et la faute de la FECOFOOT sont particulièrement graves, puisqu'elle a violé ses obligations contractuelles dès leur début et de manière absolue. En outre, le contrat avait une durée importante, de 31 mois. Enfin, dans le rapport de travail, Monsieur Petit était en position de faiblesse par rapport à la FECOFOOT. Ainsi, une peine conventionnelle représentant 16,80% de l'ensemble des salaires prévus par le contrat n'est pas excessive.
64. Le caractère raisonnable du montant de cette indemnisation étant établi, la Formation doit désormais se pencher sur les autres postes du dommage invoqués par Monsieur Petit.
65. L'art. 161 al. 2 CO permet une indemnisation additionnelle si le créancier prouve un dommage supplémentaire ainsi qu'une faute de la part du débiteur: *"Le créancier dont le dommage dépasse le montant de la peine, ne peut réclamer une indemnité supérieure qu'en établissant une faute à la charge du débiteur"*.
66. En l'espèce, une faute de la FECOFOOT a été prouvée, puisque l'intimée n'a pas respecté ses obligations contractuelles (cf. *supra*).
67. Ainsi, l'indemnité totale due à Monsieur Petit doit également prendre en compte le dommage supplémentaire, effectivement subi par l'appelant.
68. En vertu des principes régissant les indemnisations contractuelles, Monsieur Petit a droit à l'indemnisation de son intérêt positif (THEVENOZ L., *in* Commentaire romand du Code des Obligations, Bâle, 2003, *ad* art. 97 CO, § 33 ss). Celui-ci est défini comme suit par la doctrine: *"l'intérêt à l'exécution régulière et complète du contrat"*. Ainsi, *"sauf motif de réduction de l'indemnité, le créancier doit être placé dans la situation qui serait la sienne si son débiteur avait exécuté l'intégralité du contrat conformément aux clauses du contrat et aux modalités stipulées ou statuées par la loi"*.
69. Plusieurs montants ont été réclamés par l'appelant à ce titre.
70. Tout d'abord, le demandeur a exigé le paiement de EUR 42'532.- correspondant aux avantages complémentaires prévus par l'art. 5 du Contrat, sur la base d'un calcul dont les chiffres ne sont toutefois pas justifiés.
71. A ce titre, le créancier a notamment droit, selon la doctrine, au remboursement du dommage causé à ses autres biens en raison de la prestation défectueuse ou inexécutée (Luc THEVENOZ, *op.cit.*, *ad* art. 97 § 34).

72. L'appelant a ainsi le droit d'obtenir le paiement de ses frais de logement au Congo, ainsi que des frais de véhicule sur place. Par ailleurs, si ces frais avaient été couverts par la FECOFOOT, il n'aurait pas eu à engager de dépenses personnelles à ce titre.
73. Etant donné la difficulté à chiffrer le montant des avantages que Monsieur Petit aurait perçus au Congo, la Formation se fondera, au vu des documents en sa possession, sur le dommage effectivement encouru par Monsieur Petit en raison de l'inexécution de ses obligations par la FECOFOOT et fera application de l'art. 42 al. 2 CO, applicable par le jeu de l'art. 99 al. 3 CO (THEVENOZ L., *op.cit.*, ad art. 99 § 15). L'art. 42 al. 2 CO prévoit: "*Lorsque le montant exact du dommage ne peut être établi, le juge le détermine équitablement en considération du cours ordinaire des choses et des mesures prises par la partie lésée*".
74. L'indemnisation des avantages en nature doit être calculée en fonction des dépenses personnelles supportées par Monsieur Petit, en raison du non-respect par la FECOFOOT de ses obligations contractuelles. Toutefois, afin d'obtenir un résultat équitable (notamment au vu de la différence du coût de la vie entre la France et le Congo), il convient de distinguer les gains manqués de Monsieur Petit dont il ne sera pas tenu compte, et les pertes éprouvées par ce dernier qu'il conviendra d'inclure dans le calcul de l'indemnité due.
75. A ce titre, en application de l'art. R41.3 du Code, la Formation a demandé à Monsieur Petit de produire les justificatifs des frais d'hébergement de sa famille et des frais de véhicule, depuis le mois d'août 2004 jusqu'au mois de février 2007.
76. L'appelant a versé à la procédure les pièces suivantes:
 - une facture relative à l'achat d'un véhicule le 13 octobre 2005, pour un montant de EUR 15'800.- ,
 - une attestation "sur l'honneur" aux termes de laquelle il affirme être propriétaire de sa maison en France, qu'il aurait mise en location durant son engagement au Congo, pour un montant de EUR 720.- par mois.
77. En ce qui concerne le montant de la location de la maison, d'une part il n'est pas certain que Monsieur Petit aurait trouvé un locataire, d'autre part, ce montant ne peut servir de base à une estimation équitable, étant donné qu'il s'agit d'un gain manqué de Monsieur Petit. L'appelant n'a eu dans les faits aucun frais de logement, en raison de l'inexécution par la FECOFOOT du contrat. De ce fait, ce poste ne sera pas pris en compte par la Formation.
78. Monsieur Petit a supporté des frais de véhicule, qu'il a chiffrés à EUR 15'800.-. Ce poste constitue une perte éprouvée. Toutefois, le montant avancé par l'appelant ne peut lui être accordé, dès lors qu'il s'agit de l'achat d'un véhicule et non pas des frais engagés pour l'utilisation d'un véhicule.
79. Dès lors, il convient d'effectuer une estimation des frais d'utilisation d'un véhicule, basée sur les seuls éléments concrets disponibles dans le dossier, c'est-à-dire des frais effectivement supportés par Monsieur Petit en France. Ainsi, la Formation retiendra un montant de € 250,-- par mois, durant 31 mois, soit un total de EUR 7'750,-- (calculé sur la base de la valeur d'achat d'un véhicule de catégorie moyenne, de € 15'800,--, divisé par une période d'amortissement de 5 ans,

mensualisé). Ce montant est équitable et correspond au dommage éprouvé par Monsieur Petit, en l'absence de véhicule fourni par la FECOFOOT.

80. Les frais supportés par Monsieur Petit en raison de l'absence de travail au Congo s'élèvent donc à € 7'750,--, qu'il appartiendra à la FECOFOOT de lui rembourser.
81. Monsieur Petit a par ailleurs demandé une compensation de € 50'000, à titre de dommage matériel et moral. Il a fait valoir une indemnisation de son tort moral, en raison de l'interruption brutale de sa carrière sportive, de sa mise au chômage et de l'épuisement de son droit aux allocations chômage.
82. A cet égard, l'art. 49 al. 1 CO prévoit que *“celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement”*. Cette disposition est également applicable en cas d'inexécution d'un contrat de travail, de par le jeu des art. 328 CO et 99 al. 3 CO (cf. ATF 125 II 70, consid. 3a, p. 74).
83. La jurisprudence du Tribunal fédéral suisse prévoit à cet égard que l'ampleur de la réparation morale dépend avant tout de la gravité des souffrances physiques ou psychiques consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité d'adoucir sensiblement, par le versement d'une somme d'argent, la douleur morale qui en résulte (ATF 129 IV 22 consid. 7.2 p. 36; ATF 125 III 269, consid. 2a p. 273). N'importe quelle atteinte légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation (ATF 125 III 20 consid. 3a p. 75).
84. En raison de sa nature, l'indemnité pour tort moral est difficilement quantifiable. L'indemnité allouée doit toutefois être équitable (ATF 129 IV 22, consid. 7.2 p. 36; arrêt du 7 septembre 2004, dans la cause 4C.116/2004).
85. En l'espèce, les attentes de Monsieur Petit ont été déçues. Il pensait pouvoir travailler deux ans et demi au Congo. Il a modifié en conséquence l'organisation de sa vie. Pourtant, il a lui-même accepté le risque que son engagement par la FECOFOOT ne se passe pas sans problèmes et en échange du salaire important qui l'attendait au Congo, il a renoncé à sa vie en France.
86. En tout état de cause, le préjudice principal qui a résulté pour lui de l'inexécution par la FECOFOOT de ses obligations est l'absence de salaire.
87. Un tel préjudice ne saurait être qualifié de “moral”, étant donné que Monsieur Petit n'a pas été touché dans son honneur ou sa réputation par les actes de la FECOFOOT. Il n'a ainsi subi aucun dommage en dehors du dommage strictement matériel qui lui sera d'ailleurs intégralement remboursé, y compris une peine conventionnelle qui déroge à la règle habituelle en droit suisse en la matière.
88. Ainsi, il ne se justifie pas d'allouer à Monsieur Petit une indemnité à titre de réparation du tort moral.

Le Tribunal arbitral du sport:

1. Déclare recevable l'appel déposé par Monsieur Rémi Petit le 12 avril 2007, contre la décision du Juge Unique de la Commission du Statut du Joueur notifiée le 26 mars 2007.
2. Au fond, annule la décision entreprise.
3. Statuant à nouveau, condamne la Fédération Congolaise de Football (FECOFOOT) à verser à Monsieur Rémi Petit les montants suivants:

- A titre de salaire impayé:	EUR	165'385.-
- A titre d'indemnité pour les avantages en nature:	EUR	7'750.-
TOTAL	EUR	173'135.-
4. (...).
5. Rejette toutes autres ou plus amples conclusions des parties.