



Arbitrage TAS 2021/A/8515 Mouloudia Club d'Oujda c. Yacouba Sylla, sentence du 21 octobre 2022

Formation: Me Alexis Schoeb (Suisse), Arbitre unique

Football

Résiliation du contrat de travail avec juste cause par le club

Droit applicable

Notion de "juste cause" au sens du RSTJ

Absence injustifiée

Exceptio non adimpleti contractus

Conséquences financières de la résiliation immédiate avec juste motif

Demeure de l'employé

1. Il découle de l'article R58 du Code TAS que les questions litigieuses doivent, en priorité, être résolues par la formation arbitrale 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.
2. Le Règlement FIFA sur le Statut et le Transfert des Joueurs (RSTJ) ne définit pas les "justes causes" qui autorisent une résiliation extraordinaire d'un contrat entre un joueur et un club de football. Dans la pratique du TAS, il existe cependant une tendance à interpréter la notion de "juste cause" de l'article 14 RSTJ FIFA à l'aune de la notion de "juste motifs" au sens de l'article 337 du Code des obligations suisse (CO).
3. De manière générale, le refus de travailler ou des absences injustifiées, au mépris d'injonctions claires, justifient, en cas d'attitude persistante, la résiliation immédiate des rapports de travail. Il faut en outre que le travailleur ait reçu un avertissement comportant la menace claire d'un renvoi immédiat. En particulier, en cas d'absence sans nouvelles de l'employé pendant quelques jours, l'employeur peut lui reprocher un manquement et le mettre en demeure soit de reprendre le travail soit de justifier l'absence, puis, si l'avertissement reste sans effet, résilier les rapports de travail, les cas échéant avec effet immédiat selon les conditions de l'article 337 CO. Ni la jurisprudence du Tribunal fédéral suisse ni la doctrine ne règlent de manière précise la durée à partir de laquelle l'absence injustifiée d'un employé peut constituer un juste motif de résiliation immédiate. Toutefois, selon ces sources, lorsqu'un employeur met en demeure son employé absent de manière injustifiée depuis "*quelques jours*" ou "*plusieurs jours*" de reprendre son travail, et que cet avertissement reste sans effet, cela contribue à ébranler la confiance qui doit exister dans les rapports de travail de sorte qu'une résiliation immédiate de celui-ci se justifie.

4. L'article 82 CO accorde au débiteur une exception dilatoire (*aufschiebende Einrede*), que l'on appelle exception d'inexécution (*exceptio non adimpleti contractus*), qui lui permet de ne pas exécuter sa prestation tant que son cocontractant n'a pas exécuté ou offert d'exécuter la sienne. Il appartient au débiteur de soulever cette exception. Une fois qu'il l'a invoquée, il incombe au créancier de prouver qu'il a exécuté ou offert d'exécuter sa propre prestation, conformément à la règle qui veut que celui qui se prévaut de son exécution l'établisse. L'employé dont les salaires échus n'ont pas été payés, se doit donc d'invoquer l'exception d'inexécution s'il entend suspendre l'exécution de sa propre prestation, et doit ainsi refuser d'offrir ses services au motif que l'employeur est en demeure de lui payer son salaire. Une telle exception d'inexécution ne saurait toutefois être soulevée *a posteriori* pour s'opposer à un motif de résiliation immédiate du contrat.
5. L'article 17 RSTJ FIFA prévoit les conséquences financières d'une rupture de contrat sans juste cause. Ce règlement ne prévoit en revanche pas de disposition traitant expressément des conséquences en cas de résiliation anticipée justifiée du contrat. Il convient ainsi de procéder à son interprétation, en particulier à l'aune des dispositions pertinentes en droit suisse. C'est l'article 337b CO qui traite expressément et spécifiquement du cas d'une résiliation anticipée justifiée. Le dommage couvert par l'article 337b al. 1 CO correspond à l'ensemble des préjudices financiers qui sont dans un rapport de causalité adéquate avec la fin anticipée du contrat de travail. Toutefois, en vertu de l'article 337b al. 2 CO, le juge apprécie librement les conséquences pécuniaires de la résiliation, ce qui inclut notamment l'hypothèse où la résiliation est due à une faute concomitante de l'autre partie. En ce sens, les articles 43 et 44 CO, qui ont une portée générale en matière de responsabilité contractuelle et dont une application par analogie ne paraît pas contraire au texte de l'article 337b CO, précisent que le juge détermine le mode ainsi que l'étendue de la réparation, d'après les circonstances et la gravité de la faute et que le juge peut réduire les dommages-intérêts, ou même n'en point allouer, lorsque la partie lésée a consenti à la lésion ou lorsque des faits dont elle est responsable ont contribué à créer le dommage, à l'augmenter, ou qu'ils ont aggravé la situation du débiteur. La *ratio legis* des articles 43 et 44 CO est ainsi quasi-similaire à celle de l'article 337b al. 2 CO.
6. Lorsque l'employé ne fournit pas sa prestation sans motif reconnu ou ne formule pas une offre claire et sérieuse d'offrir sa prestation, il est en demeure et l'employeur est en droit de refuser de payer le salaire pour la période correspondante, et ce même si le contrat n'a pas été résilié.

I. PARTIES

1. Le Mouloudia Club d'Oujda ("l'Appelant" ou le "Club") est un club de football affilié à la Fédération Royale Marocaine de Football ("FRMF").

2. M. Yacouba Sylla (“l’Intimé” ou le “Joueur”) est un joueur de football professionnel, né le 29 septembre 1990, de nationalité française.

II. FAITS À L’ORIGINE DU LITIGE

A. Du contrat entre les Parties

3. Le 26 octobre 2020, le Joueur et le Club ont conclu un contrat de joueur professionnel de football valable à partir du 2 novembre 2020 jusqu’au 30 juin 2022 (le “Contrat”).
4. Selon l’article 5 du Contrat, l’Intimé avait droit à un salaire de 60’000 MAD nets par mois.
5. Par ailleurs, selon le Contrat, une prime de signature était payable comme suit:

Pour la saison 2020/2021:

- 1’000’000 MAD à la date de la signature;
- 490’000 MAD au 1^{er} mars 2021;
- 490’000 MAD au 30 juin 2021.

Pour la saison 2021/2022:

- 1’000’000 MAD à la date du 15 septembre 2021;
- 490’000 MAD au 31 mars 2022;
- 490’000 MAD au 15 juin 2022.

6. L’article 9 du Contrat prévoit ce qui suit:

“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 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 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”.

B. De la résiliation du Contrat par l'Appelant

7. De novembre à décembre 2020, l'Intimé a évolué au sein du Club.
8. En date du 2 janvier 2021, l'Intimé a, sur autorisation de l'Appelant, quitté le Maroc afin d'être pris en charge, suite à une blessure, par son médecin traitant en France.
9. En date du 13 janvier 2021, l'Appelant a délivré à l'Intimé une “autorisation” de prolongation de son congé-maladie, dont la teneur est la suivante:

“Le Président du Mouloudia Club d'Oujda Football autorise son joueur professionnel Monsieur Sylla Yacouba, actuellement blessé, à prolonger son congé maladie à compter du 14 janvier 2021, pendant une durée de trois (03) semaines, en vue de se rendre en France (Rennes) pour [une] prise en charge par son médecin traitant (voir certificat médical ci-joint du Médecin du Club).

Monsieur Sylla Yacouba doit reprendre son service à ce club le lundi 01 février 2021”.

10. En date du 31 janvier 2021, l'Intimé a adressé à l'Appelant, par l'intermédiaire de son conseil, un courrier dans lequel il l'informait qu'en raison de la pandémie COVID-19, il devait désormais “présenter une attestation de déplacement pour retourner au Maroc et justifier d'un motif impérieux”. Ainsi, l'Intimé a sollicité que l'Appelant lui délivre “sans délai” une attestation confirmant qu'il était employé par le Club et que son retour était “nécessaire pour la poursuite des compétitions”. Enfin, il a invité l'Appelant à prendre toutes mesures propres à assurer la protection de sa personnalité et de son intégrité physique, compte tenu des “menaces graves” et des “insultes”, dont certaines à caractère raciste dont il aurait fait l'objet. Un rappel était adressé à l'Appelant en date du 2 février 2021.
11. Par courrier daté du 4 février 2021, l'Intimé a informé l'Appelant qu'il n'avait pas pu encaisser le chèque de 1'000'000 MAD qu'il avait reçu au titre de la première tranche de la prime de signature, qu'il n'avait “perçu aucun salaire depuis le début de son contrat de travail” et que “le solde des impayés relatifs à son salaire se mont[ait] à 186 000 DH net en l'état (novembre 2020, décembre 2020 et janvier 2021)”. L'Intimé a ainsi mis l'Appelant en demeure de “régler ces impayés de salaire dans un délai de 15 jours”.
12. L'Appelant a estimé par courrier du 9 février 2021 avoir respecté ses obligations contractuelles - le non-versement des salaires étant, selon lui, dû au fait que le Joueur n'avait pas ouvert de compte en banque au Maroc, et l'a sommé de reprendre son activité au sein du Club par courrier du 11 février 2021. Plusieurs autres correspondances ont ensuite encore été échangées entre autres sur ces questions, les parties se disputant notamment la responsabilité du non-paiement des salaires et du non-retour du Joueur.
13. En date du 19 février 2021, l'Appelant a exigé le retour de l'Intimé, “dans un délai raisonnable de 07 jours (sept jours), à compter de la réception de la présente, pour reprendre son travail”, en précisant que

“passé ce délai sans retour du joueur, le club se réservera le droit d'emprunter les voies de droit”. Une attestation de déplacement et un aller simple Paris-Oujda étaient par ailleurs joints à cette correspondance

14. Après l'échanges de quelques nouvelles correspondances portant notamment sur les raisons de l'absence du Joueur et les conditions de son retour, l'Appelant a, par courrier du 2 mars 2021, informé l'Intimé qu'il prenait *“acte de l'abandon de poste par le Joueur”* et qu'il considérait dès lors que le Contrat était *“résilié aux torts exclusifs du Joueur, en application de l'article 14 du Règlement du Statut et du Transfert des Joueurs de la FIFA”*.

C. De la plainte du Joueur auprès de la Chambre de Résolution des Litiges de la FIFA

15. Le 22 juin 2021, l'Intimé a déposé une plainte contre l'Appelant pour rupture du contrat sans motif valable auprès de la Chambre de Résolution des Litiges de la FIFA (la “CRL”).
16. En date du 3 novembre 2021, la CRL a rendu la décision suivante dans la procédure REF FPSD-2695 (la “Décision”):

“1. La demande du demandeur, Yacouba Sylla, est recevable.

2. La demande du demandeur est partiellement acceptée.

3. Le défendeur, Mouloudia Oujda, doit payer au demandeur les sommes suivantes:

- 1 750 000 MAD à titre d'arriérés de rémunération, majorée d'un intérêt annuel au taux de 5% à compter du 2 mars 2021 jusqu'à la date du complet paiement.

- 2 323 EUR à titre de frais médicaux.

- 2 600 000 MAD à titre d'indemnité pour rupture de contrat sans juste cause, majorée d'un intérêt annuel au taux de 5% à compter du 22 juin 2021 jusqu'à la date du complet paiement.

4. Toute autre demande formulée par le demandeur est rejetée.

5. Le complet paiement (incluant les intérêts applicables) doit être effectué sur le compte bancaire indiqué dans le formulaire de déclaration de compte bancaire (ci-joint).

*6. Conformément à l'article 24bis du Règlement du Statut et du Transfert des Joueurs (édition février 2021), si le complet paiement (incluant les intérêts applicables) n'est pas effectué **dans le délai de 45 jours** à compter de la notification de la présente décision, il en découlera les **conséquences** suivantes:*

1. Le défendeur 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 est de trois périodes d'enregistrement entières et consécutives.

2. Si la somme susmentionnée (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.

7. Les conséquences ne seront appliquées **qu'à la demande du demandeur** conformément à l'article 24bis alinéas 7 et 8 et l'article 24ter du Règlement du Statut et du Transfert des Joueurs.

8. La présente décision est rendue sans coûts”.

17. En substance, la CRL a analysé si le Club était au bénéfice d'un juste motif pour résilier le Contrat en date du 2 mars 2021. La CRL a estimé que dans la mesure où le Club n'avait pas payé les salaires du Joueur pour les mois de novembre 2020, décembre 2020 et janvier 2021, le Club n'avait pas respecté ses obligations contractuelles envers celui-ci, en particulier ses obligations pécuniaires, et que le Club avait ainsi commis un manquement grave. La CRL en a dès lors conclu que le Club *“n'avait pas de juste cause pour résilier le contrat, dans la mesure où il avait manifestement négligé ses obligations pécuniaires envers le joueur”* et a procédé à l'analyse de l'indemnité due au Joueur. A cet égard, la CRL a estimé que le Joueur avait également fait preuve de *“son désintérêt pour rejoindre le club au Maroc à la suite [de] son départ en France”*. La CRL a ainsi considéré qu'une déduction d'environ 25% du montant de base de l'indemnité reflétait adéquatement la co-responsabilité du Joueur, et en a conclu qu'un montant de 2'600'000 MAD était *“une somme raisonnable à la lumière des circonstances spécifiques de cette affaire”*.
18. La Décision motivée a été notifiée à l'Appelant en date du 19 novembre 2021.
19. En date du 1er janvier 2022, le Joueur a signé un contrat de travail avec le Sporting Club de Bastia pour une saison à compter du 1er janvier 2022. A teneur de ce contrat, le Joueur avait droit à une rémunération mensuelle de 5'000 EUR.

III. PROCÉDURE DEVANT LE TRIBUNAL ARBITRAL DU SPORT

20. En date du 9 décembre 2021, l'Appelant a déposé auprès du Greffe du TAS une déclaration d'appel à l'encontre de la Décision, dans laquelle il requérait notamment la désignation d'un arbitre unique et une prolongation du délai pour le dépôt de son mémoire d'appel jusqu'au 10 janvier 2022.
21. Par courrier du 16 décembre 2021, le Greffe du TAS a accusé réception de ladite déclaration d'appel, en sollicitant que l'Appelant transmette une preuve de paiement du droit de greffe.
22. En date du 21 décembre 2021, l'Appelant a adressé la preuve du paiement du droit de greffe au Greffe du TAS.
23. Par courrier du 28 décembre 2021, le Greffe du TAS a accusé réception de la déclaration d'appel et a transmis une copie de cette écriture et des pièces à l'Intimé. L'Intimé était invité à se déterminer sur prolongation de délai requise par l'Appelant et sur sa demande de soumission de la présente procédure à un arbitre unique.
24. Par courrier du 30 décembre 2021, l'Intimé a déposé ses déterminations, à teneur desquelles il confirmait notamment son accord pour la désignation d'un arbitre unique et la prolongation jusqu'au 10 janvier 2022 du délai pour le dépôt du mémoire d'appel.

25. En date du 10 janvier 2022, l'Appelant a déposé son mémoire d'appel ainsi que les annexes auprès du Greffe du TAS. Il requérait également la production de certaines décisions par la FIFA et des conditions financières de son nouveau contrat de travail par l'Intimé.
26. En date du 11 janvier 2022, le Greffe du TAS a transmis une copie du mémoire d'appel et de ses annexes à l'Intimé, qui était invité à déposer sa réponse d'ici au 31 janvier 2022.
27. Par un second courrier du 11 janvier 2022 et à la requête de l'Intimé, ce délai a toutefois été annulé conformément à l'article R55 du Code de l'arbitrage en matière de sport (le "Code"), les Parties étant informées qu', un nouveau délai de vingt jours serait imparti à l'Intimé pour le dépôt de sa réponse après le paiement par l'Appelant de sa part de l'avance de frais.
28. Par courrier du 1^{er} mars 2022, le Greffe du TAS a accusé réception du paiement par l'Appelant des avances de frais et a invité l'Intimé à déposer sa réponse dans un délai de vingt jours dès réception dudit courrier.
29. Par courrier du 10 mars 2022, le Greffe du TAS a informé les parties que la Présidente de la Chambre d'appel avait décidé de soumettre la présente affaire à un arbitre unique et que, conformément à l'article R54 du Code, l'arbitre unique désigné pour se prononcer sur le litige était Me Alexis Schoeb, avocat à Genève, Suisse (l'"Arbitre unique").
30. Par courrier du 15 mars 2022, l'Arbitre unique a invité l'Appelant à consulter la base de données de la FIFA afin d'obtenir les décisions dont il avait requis la production par la FIFA et à informer, dans un délai au 21 mars 2022, le Greffe du TAS, dans le cas où certaines décisions ne pouvaient être trouvées. En outre, l'Intimé a été invité à se déterminer sur la requête en production des conditions financières de son nouveau contrat de travail au plus tard au sein de sa réponse, ou, en cas d'accord, à produire copie de son nouveau contrat de travail en annexe à son mémoire de réponse.
31. Par courrier du 22 mars 2022, le Greffe du TAS a accusé réception des décisions de la FIFA produites par l'Appelant et de la réponse déposée par l'Intimé le 18 mars 2022. Les pièces annoncées en annexe à la réponse n'ayant pas été déposées, l'Arbitre unique a imparti à l'Intimé un délai au 25 mars 2022 pour les déposer.
32. En date du 24 mars 2022, le Greffe du TAS a accusé réception des annexes, dont le nouveau contrat de travail du Joueur, déposées par l'Intimé le 23 mars 2022 et a imparti aux parties un délai au 31 mars 2022 pour lui indiquer si elles sollicitaient que le TAS tienne une audience ou si elles préféreraient y renoncer.
33. Par courriers des 25 mars et 1^{er} avril 2022, le Greffe du TAS a pris note de la préférence des parties pour la tenue d'une audience et les a informées que l'Arbitre unique avait décidé d'en tenir une, les parties étant consultées quant à sa date.
34. Par courrier du 19 mai 2022, le Greffe du TAS a invité les parties à contresigner et retourner l'Ordonnance de procédure d'ici au 24 mai 2022.

35. En date du 30 mai 2022, le Greffe du TAS a accusé réception de l'Ordonnance de procédure dûment signée par l'Appelant, et a invité l'Intimé à lui retourner ledit document par retour d'email.
36. En date du 31 mai 2022, une audience s'est tenue par-devant le TAS. L'Arbitre unique y était assisté par Me Pauline Pellaux, Conseillère au TAS. Me Chloé Piaget, avocate-stagiaire en l'étude de l'Arbitre unique était également présente à l'audience. Les personnes suivantes étaient présentes à l'audience:

Pour l'Appelant: M. Mohamed GHAZI, conseil de l'Appelant

Me Hugo PARIS, conseil de l'Appelant

Mme Sara ASMI, représentante du Club

Pour l'Intimé: Me Redouane MAHRACH, conseil de l'Intimé.

37. Lors de l'audience, l'Intimé a transmis l'Ordonnance de procédure signée. Au terme de l'audience, les parties ont confirmé qu'elles n'avaient aucune objection sur la conduite de la procédure et que leur droit d'être entendu avait été respecté.

IV. POSITION DES PARTIES

38. Les arguments des parties, développés tant dans leurs écritures respectives que lors de l'Audience, seront résumés ci-dessous. Si seuls les arguments essentiels sont exposés ci-après, tous les arguments ont naturellement été pris en compte par l'Arbitre unique, y compris ceux auxquels il n'est pas fait expressément référence.

A. Les conclusions et les arguments développés par l'Appelant

39. Au terme de son mémoire d'appel, l'Appelant formule les conclusions suivantes:

“(…)

- a) *Accepter le présent appel;*
- b) *Annuler la décision attaquée;*
- c) *Condamner l'Intimé à verser à l'Appelant la somme de 2 225 000 MAD (deux millions deux cent vingt-cinq mille Dirhams) à titre d'indemnité pour rupture du contrat sans juste cause déduite des arriérés de paiement, ainsi que 5% d'intérêt p.a sur cette somme à compter du 2 mars 2021;*

A titre subsidiaire

Condamner l'Appelant à verser à l'Intimé la somme de 1 180 000 MAD (un million cent quatre-vingt mille Dirhams) correspondant aux arriérés de paiement;

A titre très subsidiaire

Condamner l'Appelant à verser à l'Intimé la somme de 1 180 000 MAD (un million cent quatre-vingt mille Dirhams) correspondant aux arriérés de paiement ainsi qu'une indemnité pour rupture du contrat sans juste cause déduite des montants que touchera le Joueur auprès de son nouveau club pour la période correspondante;

d) Condamner l'Intimé à payer l'ensemble des frais de la présente procédure d'arbitrage;

e) Condamner l'Intimé à verser à l'Appelante la somme de 10 000 CHF ou tout autre somme jugée équitable par le TAS, correspondant à ses frais juridiques”.

40. Les arguments que l'Appelant fournit à l'appui de son appel peuvent être résumés comme suit:

i. Concernant le contexte du litige entre les parties et la résiliation du Contrat:

- L'Appelant allègue que le Joueur aurait quitté le Club en date du 2 janvier 2021, sur autorisation de son employeur, suite à une blessure dont il se prévalait, afin de bénéficier d'une prise en charge en France. Dans un deuxième temps, le congé maladie du Joueur aurait été prolongé, avec l'accord du Club, jusqu'au 31 janvier 2021, impliquant que le Joueur devait reprendre son activité le 1^{er} février 2021. Selon l'Appelant, le Joueur aurait ensuite intentionnellement attendu le 31 janvier 2021 pour adresser un courrier au Club dans lequel il expliquait qu'il ne pouvait quitter le territoire français sans une attestation de son employeur, qu'il sollicitait. A ce titre, l'Appelant considère que le Joueur n'a jamais prouvé *“qu'il ne pouvait pas quitter le territoire français à moins d'avoir des documents à même de justifier d'un motif impérieux du fait de la pandémie de COVID-19”*. En outre, l'Appelant relève que le Joueur disposait d'une copie du Contrat et de l'autorisation qui lui avait été délivrée pour prolonger son séjour en France, et que ces documents permettaient au Joueur de se rendre au Maroc. Dès lors, le Club a, en date du 19 février 2021, mis le Joueur en demeure de reprendre son travail dans un délai de 7 jours à réception dudit courrier, en précisant qu'il emprunterait les voies de droit si le Joueur ne s'était pas présenté dans le délai imparti. L'Intimé n'ayant pas obtempéré, l'Appelant a résilié le contrat en date du 2 mars 2021.
- L'Appelant expose en outre que si le Joueur n'avait pas perçu le montant de 1'000'000 MAD relatif à la prime de signature ainsi que les salaires pour les mois de novembre 2020, décembre 2020 et janvier 2021, c'était car leur perception nécessitait que ce dernier dispose d'un compte bancaire marocain, dont les démarches liées à l'ouverture dudit compte lui incombaient. Ainsi, si ce dernier n'était pas en mesure d'encaisser le chèque émis en sa faveur par le Club, d'un montant de 1'000'000 MAD, à titre de la prime de signature due, cela ne pouvait être imputable au Club qui, avait *“utilement, fait toutes les démarches administratives pour le voir obtenir son récépissé de carte de séjour [...]”*. Par ailleurs, le Club s'est trouvé dans l'impossibilité de verser au Joueur les salaires des trois mois en question à cause du comportement de ce dernier uniquement, qui ne disposait d'aucun compte bancaire marocain et qui n'a, par ailleurs, pas évoqué de compte bancaire complémentaire sur lequel procéder au paiement.

- Suite au départ du Joueur pour la France, soit après le 2 janvier 2021, le Club aurait découvert une vidéo postée par le Joueur sur les réseaux sociaux dans laquelle ce dernier se moquerait ouvertement du Club.
- De manière générale, l'Appelant invoque l'article 14 du Règlement du Statut et du Transfert des Joueurs de la FIFA ("RSTJ FIFA"), l'article 16 Règlement du Statut et du Transfert des Joueurs de la FRMF ("RSTJ FRMF"), l'article 14 de la loi marocaine 30.09 relative à l'éducation physique et aux sports ainsi que l'article 337 du Code des obligations suisse ("CO"). Il en déduit qu'il peut être mis fin à un contrat à durée déterminée de manière unilatérale en cas de juste cause, ce qui est également stipulé par l'article 9 du Contrat.
- Selon l'Appelant, *"la violation par le Joueur de son devoir de loyauté et de ses obligations contractuelles suite à son absence injustifiée et prolongée à partir du 1^{er} février 2021 (date de la fin de l'autorisation donnée par le Club), qui aura duré plus d'un mois"* représente une juste cause pour résilier de manière immédiate le Contrat.
- L'Appelant expose que *"tout salarié doit à son employeur un devoir de loyauté, impliquant que le salarié doit exécuter ses obligations contractuelles et ne pas porter préjudice à son employeur"* en vertu de l'article 321 du Code des obligations suisse et l'article 21 du Code du travail marocain. Par ailleurs, l'Appelant se réfère à un arrêt rendu par le Tribunal fédéral selon lequel un employé absent de manière injustifiée violerait son obligation de fidélité et qu'un tel comportement justifierait la rupture du contrat de travail (ATF 4A_521/2016).
- L'Appelant conteste la Décision en se référant à plusieurs décisions de la FIFA desquelles il découlerait *"qu'une absence d'un joueur injustifiée d'un mois est un cas de juste cause justifiant la rupture du contrat par le Club, d'autant plus si des matchs étaient programmés lors de l'absence injustifiée du joueur"*. A ce titre, l'Appelant précise que le Club a disputé trois rencontres du championnat marocain de première division durant l'absence du Joueur.
- Enfin, l'Appelant considère que l'on peut déduire d'une lecture *a contrario* de la sentence CAS 2015/A/4327 rendue par le TAS que *"lorsqu'un club notifie au joueur que ce dernier doit se présenter au club faute de poursuites légales, le club peut légitimement ensuite rompre le contrat pour juste cause si jamais le joueur ne se présente pas"*.

ii. Concernant les conséquences liées à la résiliation du Contrat:

- L'Appelant se réfère à l'article 17 RSTJ FIFA en indiquant que celui-ci prévoit que *"dans tous les cas, la partie ayant rompu le contrat (sans juste cause) est tenue de payer une indemnité"*, en rappelant en outre que les articles 19 RSTJ FRMF, 41 du Code du travail marocain, et 337b du Code des Obligations suisse ont un contenu similaire. Par ailleurs, il cite également l'article 9 du Contrat selon lequel *"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"*.

- En outre, l'Appelant cite une sentence du TAS (CAS 2007/A/1314) et deux décisions de la FIFA (Ref. Nr. 0213412 et Ref. Nr. 491241) selon lesquelles *“lorsqu'un joueur rompt son contrat sans juste cause l'indemnité due au Club par le Joueur se calcule en prenant en compte la valeur résiduelle du contrat rompu ainsi que la valeur du nouveau contrat”* en soulignant que le Joueur aurait signé un *“nouveau contrat”* avec le club français du SC Bastia depuis le 1^{er} janvier 2022.
- Selon l'Appelant, la CRL aurait considéré à tort que la valeur résiduelle du Contrat s'élevait à 3'430'000 MAD (pour la période du 2 mars 2021 au 30 juin 2022) et se calculait de la façon suivante:
 - 960'000 MAD pour les salaires du Joueur de mars 2021 à juin 2022
 - 490'000 MAD au 30 juin 2021
 - 1'000'000 MAD au 15 septembre 2021
 - 490'000 MAD au 31 mars 2022
 - 490'000 MAD au 15 juin 2022.
- L'Appelant estime que la somme due à titre de compensation pour rupture du Contrat sans juste cause s'élève à 2'225'000 MAD (en réalité 2'250'000 MAD), puisqu'il conviendrait de déduire du montant retenu par la CRL:
 - Le montant des salaires pour les mois de novembre 2021, décembre 2021 et janvier 2022 qui s'élève à 180'000 MAD, étant précisé que le mois de février 2021 n'était pas dû du fait de l'absence injustifiée et non autorisée du Joueur.
 - Le montant de la prime de signature de 1'000'000 MAD compte tenu du fait que le Joueur n'aurait jamais encaissé le chèque remis par le Club, dont l'Intimé serait toujours en possession.
- Enfin, l'Appelant se réfère à l'article 104 par. 1 du Code des Obligations Suisse et à *“la jurisprudence bien établie de la FIFA et du TAS”* pour conclure au versement de cette somme augmentée de l'intérêt moratoire de 5% l'an à compter du 2 mars 2021.

B. Les conclusions et les arguments développés par l'Intimé

41. Dans sa réponse, l'Intimé ne conteste pas la compétence du TAS pour trancher le présent litige et formule les conclusions suivantes:

“(…)

DECLARER l'appel du Mouloudia Club d'Oujda Football non fondé;

En conséquence, confirmer la décision de la CRL de la FIFA du 2 novembre 2021

A savoir:

CONDAMNER le club Mouloudia Club d'Oujda Football au paiement de la somme de 1.750.000 MAD au titre de salaires et primes.

CONDAMNER le club Mouloudia Club d'Oujda Football au paiement de la somme de 2.323 EURO au titre de remboursements des frais médicaux.

CONDAMNER le club Mouloudia Club d'Oujda Football au paiement des intérêts de retard sur toutes ces sommes au taux de 5% par an à compter de la date de résiliation du 2 mars 2021 jusqu'au complet paiement.

CONDAMNER le club Mouloudia Club d'Oujda Football au paiement de la somme de 2.600.000 MAD au titre de la réparation de son préjudice avec intérêt au taux de 5% par an à compter du 2 juin 2021, date de la requête devant la FIFA.

CONDAMNER le club Mouloudia Club d'Oujda Football aux frais de la procédure ainsi qu'à une participation au titre des frais de défense de M. Sylla à hauteur de 20.000 Euro".

42. A l'appui de sa réponse, l'Intimé soutient en substance ce qui suit:

i. Concernant le litige entre les parties et la résiliation du Contrat

- L'Intimé soutient que son absence était justifiée par des motifs médicaux. Il indique que suite à une blessure aux ischio jambiers, il a été autorisé par l'Appelant à se rendre en France pour bénéficier d'un traitement médical, et ceci, jusqu'au 1^{er} février 2021. Le 31 janvier 2021, l'Intimé a sollicité du Club *"la délivrance de l'attestation de déplacement dérogatoire mise en place par le gouvernement français pour les déplacements pour motifs impérieux"*. L'Intimé expose que la première réponse de l'Appelant à ses courriers des 31 janvier, 2 février et 4 février 2021 à ce sujet serait intervenue le 9 février 2021, ce qui prouverait que l'Appelant n'était pas intéressé à ce qu'il regagne rapidement le Club. Par ailleurs, l'Appelant allègue que le Club s'est obstiné à refuser de délivrer ladite attestation durant 20 jours, pour finalement la lui transmettre par courrier du 19 février 2021, date à laquelle l'Appelant *"décidait soudain de mettre en demeure [le Joueur] de retourner sous 7 jours"*. Ce dernier courrier comprenait également un billet d'avion en date du 28 février 2021 pour le retour du Joueur, date qui ne convenait pas à ce dernier puisqu'un rendez-vous médical important était agendé au 4 mars 2022. Selon l'Intimé, le Club aurait résilié le contrat puisqu'il souhaitait *"se débarrasser d'un joueur qui n'entraîne plus dans ses projets et ainsi faire l'économie de ses salaires"*.
- L'Intimé se prévaut d'un courrier par lequel l'Appelant reprochait à l'entraîneur principal, M. Ouaddou, d'avoir recruté des joueurs couteux et non performants, parmi lesquels figurerait le Joueur, dont la rémunération était la plus élevée. Dès lors, l'Intimé soutient que la résiliation du Contrat, *"alors pourtant que le joueur avait indiqué qu'il allait rentrer 5 jours après la date voulue par le club pour des raisons médicales, n'était motivée que par la volonté de faire l'économie d'une rémunération devenue insupportable"*.
- En ce qui concerne la rémunération du Joueur, celui-ci expose qu'il avait sollicité le paiement des arriérés de salaire en date du 4 février 2021 et qu'il n'aurait pas reçu *"le moindre centime"* de la

part du Club. L'Intimé allègue qu'il ne pouvait ouvrir un compte marocain pour encaisser le chèque du montant de la prime de signature, libellé en Dirham marocain, puisqu'il demeurait dans l'attente de son titre de séjour. Face à ces démarches administratives, le Club aurait refusé toute assistance au Joueur, alors que celles-ci étaient complexes et en langue arabe, et que l'Appelant entretenait des liens directs avec le Wali d'Oujda, chargé de la délivrance des titres. Enfin, l'Intimé relève qu'*"il était loisible au club de payer les salaires mensuels en cash dans l'attente de l'ouverture d'un compte bancaire"*.

- Lors de l'audience en date du 31 mai 2022, l'Intimé a invoqué l'exception d'inexécution, afin de justifier son absence par le non-paiement des salaires.
- L'Intimé avait informé l'Appelant qu'il faisait l'objet de menaces graves et d'insultes à caractère raciste formulées par des supporters du Club. Dès lors, l'Intimé avait notamment requis du Club qu'il publie *"un communiqué visant à apaiser la situation"* et qu'il prenne des mesures pour assurer sa sécurité lors de son retour au Maroc. Toutefois, selon l'Intimé, le Club avait nié les insultes et menaces exposées et n'avait donné suite à aucune de ses requêtes, alors qu'il était, en tant qu'employeur, tenu de protéger et respecter la personnalité du travailleur. L'Intimé soutient n'avoir jamais eu la volonté de quitter le Club, ce que démontrerait son courrier du 2 mars 2021 et son message du 6 mars 2021, par lesquels il demandait au Club de bien vouloir revenir sur sa décision.
- L'Intimé se réfère à l'article 14 RSTJ FIFA selon lequel *"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)"*. En outre, il relève que *"la juste cause est généralement définie comme un fait qui selon les règles de la bonne foi ne permet pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. Les faits invoqués doivent donc être objectivement d'une particulière gravité"*. Selon l'Intimé, son absence étant justifiée, celle-ci ne représente pas un juste motif de résiliation du Contrat.

ii. Concernant les conséquences de la résiliation du Contrat

- L'Intimé invoque l'article 9 du Contrat, selon lequel *"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"*. Dès lors, le Joueur estime que le montant auquel il aurait le droit s'élèverait à 3'430'000 MAD.
- En outre, l'Intimé estime que la signature du Contrat entre le Joueur et le Club de SC Bastia ne devrait pas être prise en compte dans le calcul de l'indemnité puisque l'article 17.1 du RSTJ FIFA – invoqué par l'Appelant – prévoit qu'*"il n'y a lieu de tenir compte de la signature d'un nouveau contrat dans le calcul de l'indemnité que s'il n'existe pas de clause prévue au contrat"* et qu'en l'espèce, l'article 9 du Contrat ne souffre aucune interprétation.

V. COMPÉTENCE DU TAS

43. L'article R47 du Code prévoit ce qui suit:

“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 la partie appelante a épuisé les voies de droit préalables à l'appel dont il dispose en vertu des statuts ou règlements dudit organisme sportif”.

44. En l'espèce, l'Appelant fait appel contre la Décision rendue par la CRL de la FIFA.

45. L'article 57 par. 1 des Statuts de la FIFA dispose 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 vingt-et-un jours suivant la communication de la décision”.*

46. La compétence du TAS n'est pas contestée par l'Intimé et est en outre confirmée par l'Ordonnance de procédure dument signé par les parties.

47. Eu égard à ce qui précède, le TAS est compétent pour décider du présent litige.

VI. RECEVABILITÉ

48. L'article R49 du Code prévoit ce qui suit:

“En l'absence de délai d'appel fixé par les statuts ou règlements de la fédération, de l'association ou de l'organisme sportif concerné ou par une convention préalablement conclue, le délai d'appel est de vingt-et-un jours dès la réception de la décision faisant l'objet de l'appel. (...)”

49. En l'espèce, l'appel, dont la recevabilité n'a pas été contestée par l'Intimé, a été introduit dans le délai de 21 jours fixé par l'article 57 par. 1 des Statuts de la FIFA.

50. Il s'ensuit que l'appel est recevable.

VII. DROIT APPLICABLE

51. Conformément à l'article R58 du Code, *“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 à 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”.*

52. Il découle de l'article 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'article 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).

53. 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.

54. Selon l'article 56 par. 2 *in fine* 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”.

55. Par ailleurs, en ce qui concerne les règles de droit choisies par les parties, l'article 1 du Contrat prévoit que:

“Le présent contrat à durée déterminée, conclu entre le club et le joueur, est régi par les dispositions:

- *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”.*

56. Il apparaît ainsi qu'en vertu de cette disposition, les parties ont convenu de soumettre leur relation contractuelle aux règles et règlements de la FRMF et de la FIFA ainsi qu'à deux lois marocaines spécifiques.

57. 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. Subsidiairement, afin de traiter de points spécifiques qui ne seraient pas traités par les règlements de la FIFA, l'Arbitre unique se référera si nécessaire aux règlements de la FRMF et au droit marocain.

VIII. AU FOND

58. Dans le présent litige, il n'est pas contesté qu'en date du 2 mars 2021, l'Appelant a résilié le Contrat avec effet immédiat et, selon lui, *“en application de l'article 14”* du RSTJ FIFA. Il n'est pas davantage contesté qu'à cette date, l'Appelant était redevable à l'Intimé d'arriérés de salaires, que l'Intimé était absent depuis le 2 janvier 2021 et n'était pas revenu au Maroc en dépit des instructions de l'Appelant. En revanche, les parties s'opposent sur le point de savoir si ladite résiliation est ou non intervenue avec juste cause et sur les conséquences financières qui en découlent.

59. L'Arbitre unique note que la CRL a admis la plainte de l'Intimé, en considérant que l'Appelant n'avait pas de juste cause pour résilier le Contrat, dans la mesure où il avait manifestement négligé ses obligations pécuniaires envers l'Intimé. La CRL a dès lors alloué à l'Intimé une indemnité, laquelle était réduite à la mesure de sa "co-responsabilité" et en particulier de son désintéret pour rejoindre le Club à la suite de son départ du Maroc.
60. Dans la présente procédure, l'Appelant allègue en substance que l'absence de l'Intimé doit être considérée comme une juste cause de résiliation du Contrat et donc qu'il appartiendrait à l'Intimé de supporter les conséquences pécuniaires de la résiliation. Pour sa part, l'Intimé soutient que la Décision de la CRL doit être confirmée, en invoquant notamment une exception d'inexécution en lien avec le non-paiement des salaires précédent son absence. Selon l'Intimé, son absence était justifiée et n'autorisait pas l'Appelant à résilier le Contrat.
61. L'Arbitre unique note également que dans le cadre de la procédure par-devant la CRL de la FIFA, l'Appelant avait contesté la compétence de la FIFA ainsi que la recevabilité de la plainte de l'Intimé, pour cause de litispendance, l'Appelant ayant lui préalablement saisi la Chambre nationale de résolution des litiges de la FRMF. Cela étant, dans son mémoire d'appel, l'Appelant a expressément renoncé à contester la Décision en lien avec la compétence de la FIFA et la recevabilité de la plainte de l'Intimé, en indiquant qu'il se focalisait sur le fond du dossier.
62. Au vu de ce qui précède et de la position des parties dans le présent litige, l'Arbitre unique examinera dans un premier temps si l'Appelant a résilié le Contrat avec une juste cause (a), si l'absence du Joueur était justifiée par une exception d'inexécution (b), et enfin les conséquences financières appropriées dans le cas d'espèce (c).
- a) Le Contrat a-t-il été résilié avec une juste cause ?**
63. L'article 13 RSTJ FIFA protège la stabilité contractuelle en stipulant qu'un "*contrat entre un joueur professionnel et un club peut prendre fin uniquement à son échéance ou d'un commun accord*".
64. L'article 14 RSTJ FIFA prévoit toutefois 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)*".
65. Le RSTJ FIFA ne définit pas les "*justes causes*" qui autorisent une résiliation extraordinaire d'un contrat entre un joueur et un club de football. Dans la pratique du TAS, il existe cependant une tendance à interpréter la notion de "*juste cause*" de l'article 14 RSTJ FIFA à l'aune de la notion de "*juste motifs*" au sens de l'article 337 CO (*voir par exemple* TAS 2019/A/6421 et TAS 2016/A/4510; *voir également* 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, Bulletin TAS 2015/2*; pages 7 et seq. et références).
66. L'article 337 CO prévoit ainsi que:

- “1. *L’employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l’autre partie le demande.*
2. *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.*
- 3 *Le juge apprécie librement s’il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler”.*
67. Il convient donc d’analyser la question de savoir si l’absence prolongée de l’Intimé et, en particulier son non-retour au Maroc en dépit des instructions de l’Appelant, représente un juste motif de résiliation immédiate du Contrat, notamment à la lumière de l’article 337 al. 2 CO et de la jurisprudence rendue à cet égard par le TAS, le Tribunal fédéral suisse ainsi que de la doctrine y relative.
68. De manière générale, le refus de travailler ou des absences injustifiées, au mépris d’injonctions claires, justifie, en cas d’attitude persistante, la résiliation immédiate des rapports de travail. Il faut en outre que le travailleur ait reçu un avertissement comportant la menace claire d’un renvoi immédiat (GLOOR W., Article 337 in: Commentaire du contrat de travail, 2013, §20).
69. En particulier, en cas d’absence sans nouvelles de l’employé pendant quelques jours, l’employeur peut lui reprocher un manquement et le mettre en demeure soit de reprendre le travail soit de justifier l’absence, puis, si l’avertissement reste sans effet, résilier les rapports de travail, les cas échéant avec effet immédiat selon les conditions de l’article 337 CO (Commentaire Romand CO I – DONATIELLO, article 337d N 3; ATF 121 V 277, consid. 3).
70. Par ailleurs, il ressort de l’ATF 108 II 301, consid. 3, ce qui suit:
- “[...] pour constituer un juste motif de renvoi immédiat, le refus de travailler ou les absences injustifiées doivent être persistants (beharrlich), et précédés d’avertissements contenant la menace claire d’un renvoi immédiat [...]. Il ressort cependant des considérations de la doctrine et de la jurisprudence que ces conditions - persistance et avertissement préalable - ne s’appliquent qu’aux refus ou absences de courte durée, mais non pas à ceux qui s’étendent sur plusieurs jours ou qui ont été précédés d’une exigence de présence clairement formulée par l’employeur [...]».*
71. Concernant la durée à partir de laquelle l’absence injustifiée d’un employé pourrait constituer un juste motif de résiliation immédiate, l’Arbitre unique relève que ni la jurisprudence du Tribunal fédéral suisse ni la doctrine ne règlent cette question de manière précise, mais qu’il est fait référence à une absence de “quelques jours” ou de “plusieurs jours”.
72. En tous les cas, selon les arrêts et les auteurs précités, lorsqu’un employeur met en demeure son employé absent de manière injustifiée depuis plusieurs jours de reprendre son travail, et que cet avertissement reste sans effet, cela contribue à ébranler la confiance qui doit exister dans les rapports de travail de sorte qu’une résiliation immédiate de celui-ci se justifie.

73. En l'espèce, alors que l'Intimé était tenu de reprendre son service le lundi 1^{er} février 2021, il a informé l'Appelant en date du 31 janvier 2022 qu'il devait *"présenter une attestation de déplacement pour retourner au Maroc"*, du fait de l'entrée en vigueur le 31 janvier 2022 du Décret no 2021-99 du 30 janvier 2021.
74. Or, l'Intimé n'a pas démontré que l'entrée en vigueur dudit Décret avait effectivement empêché son retour au Maroc. Il n'a en particulier pas indiqué le jour et l'heure auxquels son vol à destination du Maroc était réservé et les démarches qu'il aurait faites pour tenter de se rendre au Maroc dans le délai imparti.
75. L'Arbitre unique constate en outre que le Décret en question prévoit en son article 51-1 ce qui suit:
- "Dans les départements et territoires mentionnés au II de l'annexe 2, le préfet de département interdit, dans les zones qu'il définit, aux seules fins de lutter contre la propagation du virus, tout déplacement de personne hors de son lieu de résidence à l'exception des déplacements pour les motifs suivants en évitant tout regroupement de personnes:*
- 1 Déplacements à destination ou en provenance:*
- a) Du lieu d'exercice ou de recherche d'une activité professionnelle et déplacements professionnels ne pouvant être différés".*
76. Dans la mesure où le déplacement prévu de l'Intimé était à destination du lieu d'exercice de son activité professionnelle, ce qu'il pouvait attester par son contrat de travail, il apparaît ainsi qu'il n'avait donc nul besoin de se prévaloir d'un motif impérieux. A ce titre, l'Arbitre unique relève que l'Intimé était déjà, en date du 31 janvier 2021, assisté d'un Conseil, si bien que ce dernier était en mesure de comprendre la portée de ce texte normatif.
77. Par ailleurs, l'Arbitre unique observe que l'Appelant avait, ensuite, exigé que l'Intimé reprenne son activité avant le 14 février 2022. Puis, l'Appelant avait adressé un courrier à l'Intimé en date du 19 février 2021, auquel était joint un billet d'avion à la date du 28 février 2021, précisant notamment que *"passé ce délai sans retour du joueur, le club se réservera le droit d'emprunter les voies de droit"*. Cependant, par un courrier du 22 février 2021, l'Intimé a indiqué qu'il entendait *"regagner Oujda le 5 mars 2021"*, sans mentionner la raison pour laquelle il ne pouvait rentrer dans le délai imparti par son employeur.
78. En date du 23 février 2021, l'Appelant a réitéré sa position par les termes suivant: *"le club exige que le joueur regagne son poste dans le délai accordé lors de mon dernier envoi soit le 28 février 2021 au plus tard. La mise vaut mise en demeure. Passé ce délai, sans retour du joueur, le club le considèrera avoir prématurément résilié son contrat, unilatéralement et sans juste cause"*.
79. En date du 28 février 2021, date à laquelle son retour était exigé, l'Intimé a alors fait valoir qu'il ne pouvait rejoindre le Club avant le 5 mars 2021, puisqu'il devait se rendre à un rendez-vous médical le 4 mars 2021. L'Arbitre unique note toutefois que l'Intimé avait déjà invoqué qu'il ne pouvait rejoindre le Club avant le 5 mars 2021, dans son courrier du 22 février 2021, alors qu'il

n'avait pas encore reçu la confirmation du rendez-vous médical en question, puisque dite confirmation a été établie le 27 février 2021. En outre, il convient de souligner que le préparateur physique de l'Intimé, M. Lugier, a établi que l'Intimé devait *“être examiné par le médecin et le staff du club pour avoir un avis médical avant son retour dans l'équipe”* dans son programme daté du 27 février 2021, de sorte qu'il apparaît peu vraisemblable que le Joueur ait été informé de l'importance de ce rendez-vous médical en date du 22 février 2021 déjà.

80. Il apparaît ainsi que l'Intimé, qui devait être de retour auprès de son employeur au plus tard le 1^{er} février 2021, n'a eu de cesse d'invoquer différents motifs pour justifier de son absence prolongée. Aucun de ces motifs ne peut toutefois justifier concrètement l'absence du Joueur après le 1^{er} février 2021.
81. Il ressort ainsi de l'ensemble des circonstances examinées que le comportement de l'Intimé était de nature à causer une rupture du lien de confiance existant avec l'Appelant et que l'absence prolongée de l'Intimé ne peut être considérée comme étant justifiée.
82. C'est dans ce contexte que l'Appelant a reproché à l'Intimé son absence prolongée en le sommant, à deux reprises, de se présenter au Club. Le second avertissement du 23 février 2021 contenait par ailleurs la menace claire d'une résiliation immédiate du Contrat sans retour de l'Intimé le 28 février 2021 au plus tard.
83. Il apparaît ainsi que l'Appelant a mis en demeure l'Intimé, lequel était absent de manière injustifiée depuis plusieurs jours, de reprendre son travail, mais que cet avertissement est resté sans effet, contribuant ainsi à ébranler la confiance nécessaire au Contrat, de sorte qu'une résiliation immédiate de celui-ci se justifiait.
84. Par conséquent, l'absence injustifiée de l'Intimé du 1^{er} février au 2 mars 2022, en dépit des instructions et avertissements de l'Appelant, constitue une “juste cause” de résiliation immédiate du Contrat.

b) L'absence du Joueur est-elle justifiée par l'exception d'inexécution ?

85. L'Arbitre unique note que lors de l'audience du 31 mai 2022, l'Intimé a invoqué une exception d'inexécution. Il convient de souligner que l'Intimé ne s'en était pas prévalu jusqu'alors dans le cadre du présent litige. Lors de l'audience, l'Intimé n'a pas précisé sur quelle base réglementaire ou légale ladite exception d'inexécution devait être examinée dans le cas présent, mais s'est toutefois référé généralement au droit suisse ainsi qu'au droit français.
86. En droit suisse, l'exception d'inexécution est régie par l'article 82 CO selon lequel *“celui qui poursuit l'exécution d'un contrat bilatéral doit avoir exécuté ou offrir d'exécuter sa propre obligation, à moins qu'il ne soit au bénéfice d'un terme d'après les clauses ou la nature du contrat”*. L'Arbitre unique note que le Tribunal Fédéral Suisse a reconnu au travailleur dont le salaire n'a pas été versé pour des périodes écoulées, le droit de refuser sa prestation par application à tout le moins analogique de l'article 82 CO (ATF 120 II 209). Ainsi, le travailleur peut effectivement refuser d'exécuter son travail tant que l'employeur est en retard dans le paiement de salaire échus.

87. Le Tribunal Fédéral Suisse a eu l'occasion à plusieurs reprises (voir par exemple l'arrêt du 18 avril 2019, 4A 464/2018) de préciser les conditions d'exercice de l'exception d'inexécution, comme suit: “[l]’article 82 CO accorde au débiteur une exception dilatoire (*aufschiebende Einrede*), que l’on appelle exception d’inexécution (*exceptio non adimpleti contractus*), qui lui permet de ne pas exécuter sa prestation tant que son cocontractant n’a pas exécuté ou offert d’exécuter la sienne. Il appartient au débiteur de soulever cette exception. Une fois qu’il l’a invoquée, il incombe au créancier de prouver qu’il a exécuté ou offert d’exécuter sa propre prestation, conformément à la règle qui veut que celui qui se prévaut de son exécution l’établisse (ATF 127 III 199 consid. 3a; 123 III 16 consid. 2b et les arrêts cités; arrêt 4A 252/2008 du 28 août 2008 consid. 2.2”.
88. Il ressort dès lors de ce qui précède que l'employé, dont les salaires échus n'ont pas été payés, se doit d'invoquer l'exception d'inexécution s'il entend suspendre l'exécution de sa propre prestation, et doit ainsi refuser d'offrir ses services au motif que l'employeur est en demeure de lui payer son salaire.
89. Toutefois, les éléments versés à la procédure ne permettent pas de considérer que l'Intimé aurait exprimé son refus d'exécuter son travail tant que l'Appelant ne versait pas les arriérés de salaire. En effet, s'il apparaît que l'Intimé avait effectivement soulevé pour la première fois la question des arriérés de salaires par un courrier du 4 février 2021, en revanche, il n'a jamais indiqué qu'il refusait d'exécuter sa prestation tant que les salaires n'étaient pas versés. L'Intimé s'était en effet limité à mettre l'Appelant en demeure de régler les salaires dus dans un délai de 15 jours à l'échéance duquel, si le paiement n'était pas intervenu, le Contrat serait résilié.
90. Par ailleurs, l'Intimé a justifié son absence, en janvier et février 2021, par de nombreux motifs – notamment l'impossibilité de se rendre au Maroc, le fait qu'il aurait été victime de menaces imposant la prise de mesures pour assurer la protection de sa personnalité et de son intégrité physique, et finalement la nécessité de consulter un médecin en date du 4 mars 2022 – parmi lesquels ne figuraient pas les salaires impayés. Cela est notamment corroboré par le courrier de l'Intimé du 22 février 2021, aux termes duquel ce dernier informait l'Appelant qu'il entendait regagner Oujda pour reprendre son activité en date du 5 mars 2021, en sollicitant de l'Appelant qu'il effectue “*sans délai*” les démarches jugées nécessaires pour percevoir lesdits salaires. Cela implique que l'Intimé ne subordonnait pas son retour et la reprise de son emploi au paiement des arriérés de salaire.
91. Dès lors, l'exception d'inexécution invoquée lors de l'audience par l'Intimé ne permet pas de justifier l'absence de l'Intimé du 1^{er} février au 2 mars 2022 et en particulier, ne saurait être soulevée *a posteriori* pour s'opposer au motif de résiliation immédiate du Contrat. Le Joueur ne s'est en effet jamais prévalu de cette exception pour résilier son contrat lui-même ou refuser de revenir au Club, en prenant le risque de ne pas se conformer aux directives de son employeur pour différentes raisons, qui, comme vu ci-dessus, ne sauraient être retenues. Par conséquent, la résiliation du contrat par l'Appelant était justifiée.
92. Il convient dès lors d'annuler la Décision sur ce point et de considérer qu'aucune indemnité pour rupture de contrat sans juste cause ne doit être allouée à l'Intimé et de déterminer si, au contraire, l'appelant a droit à l'indemnité qu'il requiert.

c) Conséquences financières de la résiliation immédiate avec juste motif

93. L'article 17 RSTJ FIFA prévoit les conséquences financières d'une rupture de contrat sans juste cause. Ce règlement ne prévoit en revanche pas de disposition traitant expressément des conséquences en cas de résiliation anticipée justifiée du contrat. Il convient ainsi de procéder à son interprétation, en particulier à l'aune des dispositions pertinentes en droit suisse.
94. Au préalable, il sied de souligner que l'article 9 du Contrat ne règle pas la question du montant de l'indemnité auquel aurait droit une partie qui aurait résilié le Contrat avant son terme en cas de juste cause.
95. Ainsi, pour apprécier les conséquences de la résiliation, il apparaît pertinent de se fonder sur l'article 337b CO, dès lors que cette disposition traite expressément et spécifiquement du cas d'une résiliation anticipée justifiée, alors que l'article 337c CO traite de l'hypothèse contraire, soit la résiliation injustifiée (*voir* TAS 2016/A/4569 et les réfs. citées).
96. L'article 337b CO revêt la teneur suivante:
- “ Si les justes motifs de la 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.*
- ² Dans les autres cas, le juge apprécie librement les conséquences pécuniaires de la résiliation immédiate en tenant compte de toutes les circonstances”.*
97. En vertu de l'article 337b al. 1 CO, l'Appelant aurait donc droit à ce que son dommage soit intégralement réparé par l'Intimé. Le dommage couvert par l'article 337b al. 1 CO correspond à l'ensemble des préjudices financiers qui sont dans un rapport de causalité adéquate avec la fin anticipée du contrat de travail (ATF 123 III 257 consid. 5a, p. 258).
98. Toutefois, en vertu de l'article 337b al. 2 CO, le juge apprécie librement les conséquences pécuniaires de la résiliation. Certains auteurs considèrent ainsi que l'article 337b al. 2 CO inclut notamment l'hypothèse où la résiliation est due à une faute concomitante de l'autre partie (*voir* WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4^e édition, p. 757).
99. En ce sens, l'Arbitre unique souligne que les articles 43 et 44 CO, qui ont une portée générale en matière de responsabilité contractuelle et dont une application par analogie ne paraît pas contraire au texte de l'article 337b CO, précisent que “[le] juge détermine le mode ainsi que l'étendue de la réparation, d'après les circonstances et la gravité de la faute” (article 43 al. 1 CO) et “[l]e juge peut réduire les dommages-intérêts, ou même n'en point allouer, lorsque la partie lésée a consenti à la lésion ou lorsque des faits dont elle est responsable ont contribué à créer le dommage, à l'augmenter, ou qu'ils ont aggravé la situation du débiteur” (article 44 al. 1 CO). La *ratio legis* des articles 43 et 44 CO est ainsi quasi-similaire à celle de l'article 337b al. 2 CO précité, lesquelles aboutissent par ailleurs au même résultat quant à l'appréciation d'une faute concomitante dans la détermination du dommage (VENTURI-ZEN-RUFFINEN M-N., La résiliation pour justes motifs des contrats de durée, §1350).

100. A ce titre, l'Arbitre unique considère qu'il peut déterminer les conséquences financières de la résiliation immédiate du Contrat en appréciant librement toutes les circonstances du cas d'espèce, la gravité de la faute ou encore l'existence d'une faute concomitante de la partie qui a résilié le Contrat.
101. Sur cette base, et à la lumière des particularités de cette affaire, l'Arbitre unique estime que le comportement critiquable de l'Appelant doit être pris en compte, au vu de l'article 337b al. 2 CO, pour déterminer les conséquences financières de la résiliation.
102. A ce titre, l'Arbitre unique répète que l'absence prolongée et injustifiée de l'Intimé constitue certes un juste motif de résiliation du Contrat, mais constate toutefois, que l'Appelant n'a, quant à lui, pas respecté ses obligations contractuelles envers son employé. Ceci est notamment le cas dans la mesure où les salaires qui étaient dus à l'Intimé depuis le mois de novembre 2021 ne lui ont jamais été versés. Cette violation évidente et significative du Contrat de travail par l'Appelant – qui aurait pu en elle-même justifier une résiliation du Contrat de travail par l'Intimé, si ce dernier s'était remis à la disposition du Club au mois de février 2021, comme demandé par son employeur – a certainement contribué à la rupture des relations contractuelles entre les parties.
103. L'Arbitre unique souligne, dans ce cadre, que l'explication donnée par l'Appelant pour justifier du non-paiement des salaires, en particulier par l'absence de compte bancaire, ne saurait être retenue. En effet, le dossier ne contient pas d'élément convaincant démontrant que l'Appelant aurait effectivement tenté de verser lesdits salaires et qu'il aurait tenté d'apporter assistance à son employé pour ouvrir un compte bancaire. Certes, lors de l'audience, l'Appelant a démontré que des solutions semblent exister, notamment pour l'ouverture d'un compte transitoire, en revanche il n'a pas démontré avoir offert cette solution, ou d'autres, à l'Intimé au moment où les salaires étaient dus. Or, ce dernier se trouvait dans un pays étranger et avait besoin du soutien administratif de la part de son employeur, comme en atteste notamment sa demande d'assistance dans le cadre de l'obtention de son titre de séjour. La teneur des débats lors de l'audience et les écritures des parties confirment en outre qu'il n'est pas aisé de verser le salaire d'un travailleur étranger au Maroc. Compte tenu de cette situation, et en particulier de l'absence d'assistance apportée par l'Appelant à l'Intimé pour permettre l'exécution de sa propre prestation, il n'est pas pertinent de la part de l'Appelant d'invoquer l'absence de compte bancaire pour justifier le non-paiement des salaires.
104. Dans le cadre de cette analyse, il convient de prendre également en considération que l'intérêt de l'Appelant à maintenir la relation contractuelle avec l'Intimé semblait inexistant déjà dès le mois de janvier 2021, soit avant même la violation du Contrat par ce dernier. Ce constat est confirmé par le courrier que l'Appelant avait envoyé à son entraîneur le 27 janvier 2021 par lequel il critiquait ouvertement le Joueur en le considérant non compétitif et trop cher. Il apparaît dès lors que la résiliation du Contrat – quand bien même elle était justifiée par l'absence prolongée de l'Intimé – n'aurait pas créé un préjudice financier particulier à l'Appelant.
105. L'Arbitre unique estime par conséquent qu'il convient, au vu des articles 17 FIFA RSTJ, 44 et 337b CO ainsi que des circonstances de la présente affaire de ne pas allouer à l'Appelant d'indemnité relative à la résiliation du Contrat pour juste motif. Par conséquent, son appel doit être rejeté sur ce point.

106. S'agissant des arriérés de salaires jusqu'à la résiliation du Contrat, il n'est pas contesté que l'Intimé soit en droit de recevoir ceux relatifs aux mois de novembre et décembre 2020 et janvier 2021. En revanche, dans la mesure où il a été établi (cf. ci-dessus) que l'absence prolongée de l'Intimé durant tout le mois de février 2021 et jusqu'à la résiliation du contrat le 2 mars 2021 ne peut être considérée comme étant justifiée, l'Appelant est en droit de refuser de verser un salaire pour cette période. En effet, lorsque l'employé ne fournit pas sa prestation sans motif reconnu ou ne formule pas une offre claire et sérieuse d'offrir sa prestation, il est en demeure et l'employeur est en droit de refuser de payer le salaire pour la période correspondante, et ce même si le contrat n'a pas été résilié (*voir* Arrêt du Tribunal Fédéral du 31 mai 2017, 4A_464/2018).
107. Pour le surplus, l'Arbitre unique confirme la Décision s'agissant notamment des arriérés dus sous réserve du salaire et de l'indemnité de logement pour le mois de février, le Club devant ainsi au Joueur les sommes de 2'323 EUR due au titre de frais médicaux et de 1'685'000 MAD (1'750'000 MAD moins le salaire du mois de février de 60'000 MAD et moins le montant de 5'000 MAD relatif au logement pour le mois de février).
108. En définitive, aucune indemnité n'est due à titre de compensation suite à la résiliation du Contrat et le montant des arriérés de salaire dus à l'Intimé s'élève à 1'685'000 MAD auquel il convient de rajouter la somme de EUR 2'323 due au titre de frais médicaux.

PAR CES MOTIFS

Le Tribunal Arbitral du Sport:

1. Admet partiellement l'appel formé par le Mouloudia Club d'Oujda contre la décision REF FPSD-2695 du 3 novembre 2021 rendue par la Chambre de Résolution des Litiges de la FIFA;
2. Confirme la décision REF FPSD-2695 du 3 novembre 2021 rendue par la Chambre de Résolution des Litiges de la FIFA sous réserve du chiffre 3 de son dispositif qui est amendé comme suit:

"3. Le Mouloudia Club d'Oujda, doit payer à M. Yacouba Sylla les sommes suivantes:

- 1 685 000 MAD à titre d'arriérés de rémunération, majorée d'un intérêt annuel au taux de 5% à compter du 2 mars 2021 jusqu'à la date du complet paiement.

- 2 323 EUR à titre de frais médicaux".

3. Rejette la demande de Mouloudia Club d'Oujda tendant au paiement d'une indemnité pour rupture de contrat;
4. (...).
5. Rejette toutes autres ou plus amples conclusions.