



Arbitrage TAS 2019/A/6421 Olympique des Alpes SA (OLA) c. Geoffrey Mujangi Bia & Kayserispor Kulübü Derneği, sentence du 17 juin 2020

Formation: M. Jacques Radoux (Luxembourg), Président; Me Olivier Carrard (Suisse); Me Carine Dupeyron (France)

Football

Rupture unilatérale de contrat injustifiée

Analogie entre les notions de “juste cause” de résiliation et de “juste motifs” de résiliation

Paiement d’une indemnité à caractère pénal en cas de rupture injustifiée avec effet immédiat

Qualification d’un bonus comme un élément de salaire

1. Il existe une tendance à interpréter la notion de “*juste cause*” de l’art. 14 du Règlement du Statut et du Transfert des Joueurs de la FIFA à l’aune de la notion de “*juste motifs*” de l’art. 337 du Code des Obligations suisse, retenant que, conformément au principe général de procédure consacré par l’article 8 du Code Civil suisse, le fardeau de la preuve de l’existence de justes motifs de résiliation incombe à la partie qui résilie le contrat.
2. Selon le droit suisse, le congé immédiat injustifié donné par un employeur doit entraîner, sauf cas exceptionnels, le paiement de l’indemnité à caractère pénal prévue à l’art. 337c al. 3 du Code des Obligations suisse, lequel dispose qu’un juge peut condamner un employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte-tenu de toutes les circonstances. Cette indemnité ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.
3. Selon le droit suisse, pour déterminer si une prime constitue une gratification ou un élément du salaire, il convient d’interpréter les manifestations de volonté des parties et d’établir si le bonus en cause est déterminé (respectivement déterminable) ou indéterminé (respectivement indéterminable). Si ledit bonus est déterminé ou objectivement déterminable, un employé dispose d’une prétention à celui-ci. Dans cette hypothèse, un employeur doit tenir son engagement qui consiste à verser à un employé la rémunération convenue et le bonus doit être considéré comme un élément du salaire.

I. PARTIES

1. Olympique des Alpes SA (“l’Appelant” ou “l’OLA”) est un club de football professionnel, membre de la Swiss Football League (“la SFL”) et de l’Association suisse de football (“l’ASF”), elle-même membre de la Fédération Internationale de Football Association (“FIFA”), participant au championnat suisse de première division sous la dénomination “FC Sion”.

M. Christian Constantin est l'administrateur unique de l'OLA. Il est en outre le Président du FC Sion, organisé sous la forme juridique d'une association (cf. art. 60 ss. du [Code Civil suisse ("CC")] CC) et membre de l'ASF.

2. M. Geoffrey Mujangi Bia ("le Premier Intimé" ou "le Joueur"), né le 12 août 1989, de nationalité belge, est un joueur professionnel de football.
3. Kayserispor Kulübü Derneği ("le Second Intimé" ou "Kayserispor") est un club de football professionnel qui a son siège à Kayseri, en Turquie. Kayserispor est affilié à la Fédération Turque de Football et joue dans la "Süper Lig", à savoir la division la plus élevée de football professionnel en Turquie. La Fédération Turque de Football est affiliée à la FIFA.
4. Cette dernière est l'instance dirigeante du football au niveau mondial. Elle a son siège statutaire à Zurich, en Suisse. Elle exerce ses fonctions de régulation, de surveillance et disciplinaires sur les associations nationales, les clubs, les officiels, et les joueurs, dans le monde entier. Dans l'exercice de ses fonctions, la FIFA a, notamment, adopté le Règlement sur le Statut et le Transfert des Joueurs de la FIFA ("le RSTJ") et institué une Chambre de Résolution des Litiges (la "CRL").

II. FAITS À L'ORIGINE DU LITIGE

5. Cette partie de la sentence contient un bref rappel des faits principaux, établis sur la base des moyens et preuves que les parties ont présentés par écrit au cours de la présente procédure. Des éléments de faits supplémentaires peuvent être compris dans d'autres chapitres de la sentence, selon l'appréciation du Tribunal arbitral.
6. Le 31 août 2015, l'Appelant et le Joueur ont conclu un contrat de travail (ci-après "le Contrat") portant sur la période allant du 31 août 2015 au 30 juin 2018.
7. Aux termes de l'article 3 du Contrat, intitulé "*Résiliation du contrat avec effet immédiat pour de justes motifs*":
 1. *En respectant le principe que nul ne peut se prévaloir de son propre comportement fautif, chacune des parties peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 [Code des Obligations suisse ("CO")] CO).*
 2. *Sont notamment considérés comme justes motifs.*
 - *la non-qualification ou le retrait entré en force de la qualification du joueur;*
 - *le fait que le joueur ne satisfait plus aux exigences de la législation concernant (...) l'activité lucrative ou le séjour en Suisse des étrangers;*

- *la violation grave ou répétée du présent contrat, des statuts ou des règlements de l'ASF ou des sections compétences de l'ASF, auxquels le joueur a expressément déclaré se soumettre;*
 - *la relégation dans une classe de jeu dans laquelle il n'est pas possible d'aligner des joueurs non amateurs;*
 - (...).
3. *La partie qui résilie le contrat pour de justes motifs doit motiver sa résiliation si la partie adverse le demande après la résiliation.*
4. *Si la partie adverse ne conteste pas par écrit et en fournissant une brève motivation l'existence d'un juste motif dans un délai de 10 jours à compter de la réception de la résiliation, il sera admis qu'elle accepte la résiliation”.*
8. L'article 4 du Contrat, intitulé “Résiliation du contrat avec effet immédiat sans justes motifs”, prévoit:
- “1. *Si une partie résilie le contrat avec effet immédiat sans juste motif, l'indemnité sera fixée conformément à la loi (art. 337c et art. 337d CO) en tenant compte des dispositions du Règlement de l'ASF sur le statut des joueurs non amateurs et de l'art. 17 du [RST]] et de leur interprétation par le TAS.*
 - 2. *Les éventuelles mesures disciplinaires se baseront sur le Règlement de l'ASF sur le statut des joueurs non amateurs”.*
9. L'article 7, paragraphe 1, du Contrat dispose:
- “Le joueur s'engage à déployer sans réserve son talent et ses forces en faveur de l'employeur, à s'efforcer de maintenir et si possible d'élever le niveau de ses capacités physiques, mentales et psychiques, à éviter de manière générale tout ce qui pourrait être ou paraître préjudiciable à l'efficacité de ses prestations professionnelles et à l'image de l'employeur”.*
10. L'article 19 du Contrat prévoit:
- “1. *L'employeur verse chaque mois au joueur un salaire de base dont le montant figure dans l'annexe au présent contrat. L'employeur peut en outre lui verser des prestations complémentaires (cf. annexe 3).*
 - 2. *Le salaire de base et les prestations complémentaires éventuelles ainsi que les modalités de paiement (mode de paiement, délais) sont fixés dans l'annexe 3 au présent contrat, signée par les parties, et indiquant les montants bruts”.*
11. L'article 22 du Contrat dispose:
- “En cas de maladie, la rémunération du joueur se calcule soit d'après la réglementation légale (a), soit d'après les réglementations conventionnelles (b) au (c), selon que le joueur ou l'employeur a conclu ou non un contrat d'assurance collective (...).*

a) Réglementation légale

Si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part, l'art. 324a CO est applicable. Pendant la première année de service, l'employeur est tenu de verser au joueur le salaire de trois semaines (art. 324a al. 2 CO). Ultérieurement, l'employeur verse au joueur le salaire selon l'échelle bernoise (art. 324a al. 2 in fine CO)".

12. L'article 41, paragraphe 1, du Contrat prévoit:

"Les parties contractantes s'engagent à respecter les statuts, règlements et directives de l'ASF, des sections compétentes de l'ASF, de Swiss Olympic, de l'UEFA et de la FIFA ainsi que ceux du club et à s'y soumettre. Les documents principaux sont indiqués dans l'annexe 1".

13. L'article 42 du Contrat dispose:

"Le présent contrat et ses annexes sont régis par le droit suisse, notamment par les art. 319 ss. CO (contrat de travail)".

14. Conformément à l'annexe 3 au Contrat, la rémunération du Joueur se compose notamment des montants "bruts" suivants: (i) un salaire annuel de base, versé en dix mensualités la première année et en douze mensualités les années suivantes, de EUR 34'000 nets par mois; (ii) des primes de fidélité nettes suivantes: 2 primes de chacune EUR 146'500 les 31 octobre 2015 et 30 avril 2016; 4 primes de chacune EUR 196'000 les 31 octobre 2016, 30 avril 2017, 31 octobre 2017 et 30 avril 2018, étant indiqué que "les primes de fidélités sont servies pour autant que le joueur soit encore sous contrat avec le club au moment de leur échéance"; et (iv) des primes de match prévues pour l'équipe.

15. Selon le document "Primes Saison 2015/2016", les primes pour l'équipe étaient, notamment, composées comme suit:

- Primes pour les matches de championnat: CHF 2'500 la victoire et CHF 500 le nul à l'extérieur.
- Coupe de Suisse: 1/4 de finale CHF 2'000 la victoire uniquement contre une équipe de Super League, 1/2 finale CHF 5'000 la qualification en finale, Victoire finale de coupe CHF 15'000.
- Accès à la phase de groupe de l'Europa League après 1 ou 2 matches de qualification: CHF 15'000.
- Accès à la phase de groupe de la Champions League (après 1 ou plusieurs matches de qualification): CHF 60'000.

- Répartition des primes: titulaires 100% de la prime; remplaçants (entrés en cours de match) 75% de la prime; remplaçants (non rentrés en cours de match) 50% de la prime; gardien remplaçant 75% de la prime.
16. Il ressort d'une pièce annexée au Contrat et signée également le 31 août 2015, que l'Appelant mettait à disposition du Joueur 10 billets (aller/retour) Genève-Bruxelles, une voiture de fonction et un appartement de 5 ½ pièces.
 17. Le 28 mai 2017, le FC Sion a joué un match de championnat en déplacement contre le FC Saint-Gall. Ce match avait une importance certaine pour le FC Sion dès lors qu'il avait encore la possibilité lors de ce match et du match suivant, qui étaient les deux derniers matchs de la saison, de se qualifier pour une compétition européenne. Le Joueur, qui n'avait pas figuré dans la formation de départ, est rentré en tant que remplaçant à la 77^{ème} minute de jeu. À ce moment le FC Sion menait 1-0. L'équipe adverse égalisait à quelques minutes de la fin. Estimant que le Joueur avait, à dessein, fourni une mauvaise prestation lors dudit match, Christian Constantin a suivi l'équipe dans le tunnel qui relie le terrain aux vestiaires et a demandé des explications au Joueur quant à la qualité de sa prestation. S'en est suivi un échange verbal qui a vite dégénéré et au cours duquel les deux personnes se sont physiquement rapprochées très près l'une de l'autre. Toutefois, les versions de cet incident d'après match divergent. Christian Constantin affirme que le Joueur l'a saisi au cou et au bras gauche. De son côté, le Joueur réfute tout contact physique entre lui et Christian Constantin et indique avoir uniquement tiré sur le pull de ce dernier.
 18. Le 31 mai 2017, l'OLA a, par lettre du même jour, résilié le Contrat avec effet immédiat pour de justes motifs, conformément à l'article 3 al. 1 dudit Contrat. La lettre précisait que le motif principal *"réside dans l'agression physique dont vous vous êtes fait l'auteur sur Christian Constantin, président du club, le dimanche 28 mai 2017 à Saint-Gall, juste après le match. Vous l'avez notamment saisi à la gorge et avez occasionné des blessures au bras. Par surabondance, sont également en cause les propos que vous avez tenus, envers des fonctionnaires du club et un autre joueur au moins, sur le fait que vous entendiez volontairement fournir des prestations insuffisantes"*. Par ailleurs, la lettre indique que *"[t]ous droits demeurent expressément réservés. Sont notamment réservés l'amende disciplinaire que le club se réserve de vous signifier et les dommages-intérêts que cette situation cause au club, sur lesquels il sera revenu ultérieurement"*.
 19. Le 2 juin 2017, le Joueur a, par le biais de son conseil, formellement contesté les motifs de son licenciement avec effet immédiat tels qu'ils ressortaient de la lettre du 31 mai 2017. Tout en reconnaissant que, à l'issue du match du 28 mai 2017 opposant le FC Saint-Gall au FC Sion, le ton entre le Joueur et Christian Constantin était monté, il arguait que les accusations d'agression physique sur la personne de ce dernier n'étaient que pure invention et qu'aucune atteinte à l'intégrité de Christian Constantin n'a été exercée par le Joueur. Ce dernier se serait uniquement défendu face aux attaques dirigées contre lui par Christian Constantin. Il faisait valoir que la résiliation du Contrat sans justes motifs entraînait qu'il pouvait se prévaloir, en application de l'article 337c al. 1 CO, du droit au paiement de ce qu'il aurait gagné si le rapport de travail avait pris fin à l'échéance prévue, à savoir le 30 juin 2018. De surcroît, le Joueur avançait qu'il était en droit de demander le paiement d'une indemnité comprise entre un et six mois de salaire. Enfin, le Joueur soutenait que l'OLA lui devait des arriérés de primes de fidélité. Partant, il a

mis l'OLA en demeure de s'acquitter des sommes de CHF 1'469'926,70 et de CHF 104'873,00 jusqu'au 15 juin 2017.

20. Le 30 juin 2018, le Joueur et Kayserispor ont conclu un contrat de travail pour les saisons 2017/2018, 2018/2019 et 2019/2020. Aux termes de ce contrat, la rémunération du Joueur était fixée à EUR 850'000 pour la saison 2017/2018, EUR 650'000 pour la saison 2018/2019 et EUR 700'000 pour la saison 2019/2020.

III. PROCÉDURE DEVANT LA CRL DE LA FIFA

21. Le 7 septembre 2017, le Joueur a déposé une plainte devant la FIFA contre l'OLA, demandant la condamnation de ce dernier au paiement d'un montant de EUR 849'193,96 et d'un montant de CHF 47'931. Ces montants se composaient comme suit: (i) EUR 369'260,10 au titre de primes de fidélité, augmentés 5% l'an d'intérêts moratoires à partir du 31 octobre 2016 sur le montant de EUR 173'260,10 et à partir du 30 avril 2017 sur le montant de EUR 196'000; (ii) EUR 34'000 au titre du salaire net du mois de mai 2017, augmentés de 5% l'an d'intérêts moratoires à partir du 1^{er} juin 2017; (iii) EUR 399,999,90 (6 x EUR 66'666,65) et CHF 34'725 (6 x CHF 5'787,50) correspondant à six mois de rémunération en guise de compensation pour rupture du contrat en application de l'article 337c al. 3 CO, augmentés de 5% l'an d'intérêts moratoires à partir du 1^{er} juin 2017; (iv) EUR 36'933,96 et CHF 3'206 au titre de congé annuel payé non pris, augmentés de 5% l'an d'intérêts moratoires à partir du 1^{er} juin 2017; (v) CHF 10'000, au titre de dommages moraux conformément à l'article 28 CC et de l'article 49 CO, augmentés de 5% l'an d'intérêts moratoires à partir du 3 juin 2017; (vi) pour le cas où le montant repris sous (iii) ne devait être attribué le Joueur sollicitait également l'imposition de sanctions sportives à l'OLA en application de l'article 17 des règlements de la FIFA.
22. À l'appui de sa plainte, le Joueur faisait, en substance, valoir que les accusations contenues dans la lettre de résiliation étaient incorrectes et que, à la suite du match du 28 mai 2017, il a été poursuivi et verbalement agressé par Christian Constantin qui lui reprochait d'avoir, à dessein, livré une mauvaise performance. Dans ce contexte, tout en admettant avoir saisi le pullover que Christian Constantin portait sur les épaules, le Joueur nie avoir eu un contact physique avec ce dernier et avance qu'il l'a menacé du non-paiement des rémunérations dues. Lorsque d'autres personnes se sont jointes à la discussion, le Président du club a prétendument perdu son calme et a injurié le Joueur. Partant, l'OLA n'aurait pas eu de juste motif pour résilier le Contrat. En outre, le Joueur soutenait, notamment, qu'une partie des primes de fidélité ne lui avait pas été versée, alors même que le versement de ces primes n'était soumis à aucune autre condition que celle que le Joueur soit encore sous contrat avec l'OLA; qu'il n'avait pas reçu le salaire du mois de mai 2017; que l'OLA lui était redevable de 12 jours de congé annuel payé non pris et que le fait qu'il avait trouvé, le 30 juin 2017, un nouvel employeur, à savoir Kayserispor, auprès duquel sa rémunération mensuelle dépassait celle précédemment perçue auprès de l'OLA, n'affectait pas son droit d'obtenir, en application du droit suisse, une compensation pour rupture du contrat de la part de l'OLA.
23. L'OLA, pour sa part, considérait que la plainte du Joueur devait être rejetée. À l'appui de sa position, l'OLA faisait valoir que, avant l'incident du 28 mai 2017, le Joueur a été blessé à

plusieurs reprises et n'a donc pas été disponible pour jouer pour le club. Ceci aurait eu une incidence sur le montant des salaires dus par l'OLA, puisqu'une partie du salaire devait être prise en charge par l'assurance-accident. Le Joueur n'ayant pas compris les incidences de ses absences pour blessure sur son salaire, il aurait commencé à adopter une attitude négative vis-à-vis de l'OLA qui aurait culminé dans le match du 28 mai 2017, qui fut un match décisif pour l'OLA et dans lequel le Joueur aurait, à dessein, livré une piètre performance. Selon l'OLA, après la fin de ce match, Christian Constantin aurait suivi le Joueur afin d'obtenir, de la part de ce dernier, des explications quant à ses performances sur le terrain. Cette explication aurait dégénéré au point que le Joueur aurait saisi Christian Constantin à la gorge ainsi qu'au bras gauche, infligeant au Président du club des blessures constatées par certificat médical du 30 mai 2017. Dans ces conditions, l'OLA n'aurait eu d'autre solution que de résilier le Contrat avec effet immédiat. L'OLA soutenait par ailleurs avoir essayé de trouver un arrangement avec le Joueur au sujet des montants encore dus, mais ce dernier n'aurait pas accepté le décompte proposé. Les montants réclamés par le Joueur au titre de salaires dus ne seraient pas en ligne avec le droit suisse, dès lors que les primes de fidélité ne feraient pas partie du salaire brut du Joueur. En outre, les salaires du Joueur ayant été couvert par une assurance complémentaire jusqu'à hauteur d'un montant brut de CHF 500'000, le montant annuel dépassant cette somme brute de CHF 500'000 ne serait pas couvert par cette assurance. Partant, l'OLA n'aurait pas à payer le montant total des primes de fidélité. Toujours selon l'OLA, il aurait, alors que le Joueur était encore sous contrat avec l'OLA, été contacté par Kayserispor au sujet d'un transfert potentiel du Joueur. Toutefois, les parties n'auraient pas pu trouver d'accord. Eu égard à toutes ces considérations, l'OLA considérait, d'une part, qu'il avait eu de justes motifs pour résilier le Contrat et, d'autre part, que le Joueur ne serait dès lors pas en droit d'obtenir un dédommagement ou une compensation au titre de l'article 337c al. 3 CO ou de l'article 49 CO. En conséquence, l'OLA a déposé une demande reconventionnelle contre le Joueur et Kayserispor sollicitant (i) le paiement de EUR 1'250'000 ou CHF 1'420'000 augmentés de 5% l'an d'intérêts moratoires pour perte d'une chance de vendre le Joueur pour lequel l'OLA avait versé une somme de transfert de EUR 1'250'000; (ii) l'imposition de sanctions au Joueur ainsi qu'à Kayserispor, et (iii) la prise en charge des frais légaux.

24. Dans sa réplique, le Joueur réfutait toutes les accusations de l'OLA et s'opposait à la demande reconventionnelle. Le Joueur, notamment, contestait avoir eu une attitude négative vis-à-vis de l'OLA, de ne pas avoir donné son meilleur lors du match du 28 mai 2017, d'avoir été responsable du fait que le FC Sion n'a pas gagné ledit match, d'avoir physiquement attaqué Christian Constantin et d'avoir été en contact avec Kayserispor alors qu'il était encore sous contrat avec l'OLA. Il rejetait par ailleurs l'argumentation de l'OLA au sujet de la limitation des rémunérations en relation avec l'assurance. Il réitérait par conséquent sa position selon laquelle l'OLA avait résilié le Contrat sans juste motif, sur base d'accusations non fondées, et n'avait pas usé de cette résiliation en tant que mesure *ultima ratio*.
25. Dans sa réponse à la demande reconventionnelle, Kayserispor soutenait la position du Joueur selon laquelle le Contrat avait été résilié sans juste motif et qu'il convenait donc de rejeter la demande de l'OLA. À titre subsidiaire, pour le cas où le CRL devait considérer que le Contrat avait été résilié pour juste motif, Kayserispor faisait valoir que les requêtes dirigées contre lui devaient être rejetées dès lors qu'il ne pouvait être tenu conjointement et solidairement

responsable alors qu'il n'avait pas induit le Joueur à quitter l'OLA, le premier contact avec le Joueur ayant eu lieu le 22 juin 2017, à savoir bien après que l'OLA ait résilié le Contrat. À titre encore plus subsidiaire, Kayserispor soutenait que le montant de EUR 1'250'000 réclamé par l'OLA devrait être réduit à EUR 50'000. En tout état de cause, non seulement les accusations soulevées par l'OLA à l'encontre du Joueur seraient fausses et non établies, mais en plus Christian Constantin ne disposerait, eu égard aux multiples suspensions pour violences physiques dont il avait écopé dans le passé, d'aucune crédibilité pour ce qui est de demandes en matière d'agression physique. D'après Kayserispor, l'unique raison pour laquelle l'OLA avait résilié le Contrat était le fait que l'OLA était redevable au Joueur d'un montant de EUR 369'260 en arriérés et qu'une résiliation pour juste motif libérait l'OLA de cette obligation.

26. Dans sa duplique, l'OLA réitérait son point de vue initial et rappelait que le Joueur, dès lors qu'il avait immédiatement conclu un nouveau contrat de travail à des conditions plus avantageuses que le Contrat, n'avait subi aucun dommage suite à la résiliation du Contrat et que sa demande sur base de l'article 49 CO devait donc être rejetée. L'OLA s'opposait également à l'affirmation de Kayserispor selon laquelle la première prise de contact avec le Joueur serait intervenue le 22 juin 2017. Partant, les demandes du Joueur devaient être rejetées et la demande reconventionnelle de l'OLA accueillie.
27. Il ressort de la décision de la CRL du 15 novembre 2018 (ci-après "la Décision attaquée") (para. 12), que la CRL considérait que la question principale à résoudre était celle de savoir si l'OLA avait un juste motif pour résilier le Contrat de manière unilatérale et prématurée en date du 31 mai 2017. Une fois cette question résolue, se posait, le cas échéant, le point de savoir quelles conséquences financières ou sportives devaient être supportées par la partie ayant commis une violation du Contrat.
28. S'agissant du premier de ces deux aspects, il ressort de la Décision attaquée:

"In this respect, the Chamber was eager to emphasise that only a breach or misconduct which is of a certain severity justifies the termination of a contract. In other words, only when there are objective criteria which do not reasonably permit to expect a continuation of the employment relationship between the parties, a contract may be terminated prematurely. Hence, if there are more lenient measures which can be taken in order for an employer to ensure the employee's fulfilment of his contractual duties, such measures must be taken before terminating an employment contract. A premature termination of an employment contract can only ever be an ultima ratio measure.

Furthermore, the members of the Chamber deemed it appropriate to recall the basic principle of burden of proof, as stipulated in art. 12 par. 3 of the Procedural Rules, according to which a party claiming a right on the basis of an alleged fact shall carry the respective burden of proof.

In this context, the Chamber noted that Sion bases the termination of the contract, performed on 31 May 2017, on art. 3 par. 1 of the contract, which stipulates that: "Bearing in mind the principle according to which no one should take advantage from their own wrong, each party is allowed to terminate the contract with immediate effect at any time with just cause (art. 337 al. 1 CO)". The aforementioned article merely

states that any of the parties can prematurely terminate the contract, if there is a just cause. The Chamber acknowledged that this article of the parties' employment contract is in line with art. 14 of the Regulations.

Having thoroughly analysed the information and documentation on file, the Chamber concluded that it is not possible to follow the argumentation of Sion as to the just cause for termination. First, Sion did not provide convincing evidence that the player in fact committed a serious attempt against the physical integrity of the club's president or that he had been performing badly on purpose. The player also vehemently contested these allegations.

In particular, as to the alleged fight between the player and Sion's president, the Chamber noted that both parties mainly base their allegations - which are fundamentally opposed to each other - on press articles, which cannot be considered as an accurate report of the events which allegedly transpired. As to the medical certificate issued by Dr. Roberto Campini on 30 May 2017, attesting the presence of 3 scratches and a painful redness on the left wrist of the club's president, the Chamber deemed that such document also does not prove the alleged involvement of the player in inflicting those bruises, while it is also doubtful whether these injuries were of such a severe nature that one could speak of a serious and dangerous assault, assuming the player had indeed inflicted these on the club's president. In any case, the club would have been expected to open some disciplinary proceedings against the player, proceedings during which the player would have had the opportunity to explain himself and provide a defence.

Therefore, the members of the Chamber concluded that this particular reason given by Sion to unilaterally terminate the contract with the player had to be rejected.

Indeed, Sion did not use the termination of the contract as an ultima ratio measure, as it was the first and only measure taken by the club after the alleged argument between the player and the club's president, while it has remained unproven whether the player indeed assaulted the club's president to an extent that would justify such an extreme measure as the immediate termination of the employment contract.

As to the second reason given by Sion for the premature termination, namely that the player had been performing unsatisfactorily on purpose, which the player equally denies, the Chamber once again referred to the principle of burden of proof and emphasised that no consistent evidence of such allegation was provided by Sion. In addition, the Chamber referred to its longstanding jurisprudence, according to which insufficient performance cannot be considered as a just cause to terminate an employment contract, due to the unilateral and arbitrary character of the club's decision.

In view of all the foregoing, the Chamber concluded that the contract was prematurely terminated without just cause by Sion on 31 May 2017. As an immediate consequence of such, the Chamber concluded already at this point that the counterclaim of Sion against the player and Kayserispor is rejected”.

[Traduction libre:

“À cet égard, la chambre tient à souligner que seule une violation ou une faute d'une certaine gravité justifie la résiliation d'un contrat. En d'autres termes, ce n'est que lorsqu'il existe des critères objectifs qui ne permettent raisonnablement pas de s'attendre à une continuation de la relation de travail entre les parties, qu'il peut être mis fin prématurément à un contrat. Dès

lors, s'il existe des mesures plus clémentes qui peuvent être prises pour que l'employeur puisse s'acquitter de ses obligations contractuelles, ces mesures doivent être prises avant la résiliation d'un contrat de travail. La résiliation anticipée d'un contrat de travail ne peut être qu'une mesure d'ultime raison (*ultima ratio*).

En outre, les membres de la chambre ont jugé approprié de rappeler le principe fondamental de la charge de la preuve, tel qu'énoncé à l'article 12, paragraphe 3, des règles de procédure, selon lequel la partie qui revendique un droit sur la base d'un prétendu fait doit supporter la charge de la preuve correspondante.

Dans ce contexte, la chambre a noté que Sion fondait la résiliation du Contrat, entreprise le 31 mai 2017, sur l'article 3, paragraphe 1, du Contrat, qui dispose que: "*Compte tenu du principe selon lequel nul ne devrait tirer parti de sa propre erreur, chaque partie est autorisée à résilier le contrat avec effet immédiat à tout moment avec une cause juste (art. 337 al. 1 CO)*". L'article susmentionné indique simplement que l'une ou l'autre des parties peut mettre fin prématurément au contrat, s'il existe une juste cause. La chambre a reconnu que cet article du contrat de travail des parties était conforme à l'article 14 du [RST]].

Après avoir analysé de manière approfondie les informations et les documents figurant dans le dossier, la chambre a conclu qu'il n'est pas possible de suivre l'argumentation de Sion en ce qui concerne la juste cause de la résiliation. Premièrement, Sion n'a pas fourni d'éléments convaincants démontrant que le joueur a effectivement commis une tentative grave d'atteinte à l'intégrité physique du président du club ou qu'il avait délibérément livré une mauvaise performance. Le joueur a également contesté avec véhémence ces allégations.

En particulier, en ce qui concerne la prétendue lutte entre le joueur et le président de Sion, la chambre a noté que les deux parties fondent principalement leurs allégations - qui sont fondamentalement opposées l'une à l'autre - sur des articles de presse, qui ne peuvent être considérés comme un compte rendu exact des événements qui se sont prétendument produits. En ce qui concerne le certificat médical délivré par le Dr Roberto Campini en date du 30 mai 2017, qui fait état de 3 griffures et d'une grande rougeur au poignet gauche du président du club, la chambre estime que ce document ne prouve pas non plus l'implication présumée du joueur dans la soumission de ces meurtrissures, alors qu'il est également douteux que celles-ci soient de nature aussi grave que l'on pourrait parler d'agression grave et dangereuse, en supposant que le joueur les ait effectivement infligées au président du club. En tout état de cause, il aurait été attendu du club d'ouvrir certaines procédures disciplinaires à l'encontre du joueur, procédures au cours desquelles le joueur aurait eu la possibilité de s'expliquer et de se défendre.

Par conséquent, les membres de la chambre ont conclu que cette raison particulière donnée par Sion pour résilier unilatéralement le contrat avec le joueur devait être rejetée.

En effet, Sion n'a pas utilisé la résiliation du contrat comme une mesure de dernier ressort, étant donné qu'il s'agissait de la première et de la seule mesure prise par le club après la dispute alléguée entre le joueur et le président du club, alors qu'il n'avait pas encore été établi

que le joueur avait effectivement agressé le président du club d'une façon qui justifierait une mesure aussi extrême que la résiliation immédiate du contrat de travail.

En ce qui concerne le deuxième motif invoqué par Sion pour la résiliation anticipée, à savoir que le joueur avait délibérément livré une performance insatisfaisante, ce que le joueur conteste également, la chambre a de nouveau fait référence au principe de la charge de la preuve et a souligné qu'aucune preuve concordante de cette allégation n'était fournie par Sion. En outre, la chambre a fait référence à sa jurisprudence constante, selon laquelle l'insuffisance des performances ne saurait être considérée comme une juste cause de résiliation d'un contrat de travail, en raison du caractère unilatéral et arbitraire de la décision du club.

Compte tenu de tout ce qui précède, la chambre a conclu que le contrat avait été résilié prématurément sans juste cause par Sion le 31 mai 2017. Par voie de conséquence immédiate, la chambre a déjà conclu à ce stade que la demande reconventionnelle de Sion contre le joueur et Kayserispor est rejetée”].

29. En ce qui concerne le second aspect, il ressort de la Décision attaquée, notamment:

“First of all, the members of the Chamber concurred that Sion must fulfill its obligations as per employment contract up until the date of termination of the contract in accordance with the general legal principle of “pacta sunt servanda”. Consequently, the Chamber decided that Sion is liable to pay to the player any remuneration that was outstanding at the time of the termination.

(...)

Analysing the documentation provided by Sion in support of its objection to the payment of the full amount of loyalty bonuses, the Chamber noted that the club provided a copy of the general insurance policy concluded between the club and an insurance company, mentioning the maximum amount of CHF 500,000 per person per year, but without mention to gross or net amounts. Thus, the DRC concluded that the documentation provided by Sion does not support its argumentation for the partial or non-payment of his loyalty bonuses and, therefore, cannot be upheld.

Still as to the loyalty bonuses, the contract indeed does not stipulate any condition for their payment, other than the player being under contract with the club. Thus, part of his bonus payable on 31 October 2016 (EUR 173,260.10) as well as his full bonus payable on 30 April 2017 (EUR 196,000), in total EUR 369,260.10, are still due and must be paid by Sion to the player.

The player’s salary for May 2017, in the net amount of EUR 34,000, had also fallen due by the time of termination and is not contested by the club. Thus, this amount should also be paid by Sion to the player.

In accordance with the DRC’s jurisprudence and with the player’s request, interest of 5% p.a. is applicable on all aforementioned outstanding amounts related to loyalty bonuses and one monthly salary, as from the due dates.

In continuation, the Chamber decided that, taking into consideration art. 17 par. 1 of the [RST]], the player is, in principle, entitled to receive from Sion compensation for breach of contract in addition to any outstanding salaries on the basis of the relevant employment contract.

In this context, the Chamber outlined that, in accordance with said provision, the amount of compensation shall be calculated, in particular and unless otherwise provided for in the contract at the basis of the dispute, with due consideration for the law of the country concerned, the specificity of sport and further objective criteria, including, in particular, the remuneration and other benefits due to the player under the existing contract and/or the new contract, the time remaining on the existing contract up to a maximum of five years, and depending on whether the contractual breach falls within the protected period.

(...)

Consequently, taking into account the financial terms of the contract, the Chamber concluded that the remaining value of the contract as from its early termination by Sion until the regular expiry of the contract amounts to EUR 834,000 and that such amount shall serve as the basis for the final determination of the amount of compensation for breach of contract.

In continuation, the Chamber remarked that following the early termination of the employment contract at the basis of the present dispute the player had found new employment with Kayserispor, on 1 July 2017. In accordance with the constant practice of the Dispute Resolution Chamber and the general obligation of the player to mitigate his damages, such remuneration under the new employment contract shall be taken into account in the calculation of the amount of compensation for breach of contract. The total value of the contract with Kayserispor equals EUR 850,000; as the player himself noted, it therefore exceeds the residual value of the contract with Sion. As a consequence, the player is, in principle, not entitled to any further compensation.

The DRC, however, noted that the player signed the new contract with Kayserispor only 1 July 2017 and, therefore, remained unemployed for one month. Consequently, he is entitled to compensation for that month in the amount of EUR 34,000. The additional monthly remuneration which the player claims as fringe benefits must be rejected in view of a lack of supporting evidence that the player effectively incurred such costs and that the contract does not refer to any specific amounts.

In view of all of the above, the Chamber decided that Sion must pay the amount of EUR 34,000 to the player as compensation for breach of contract, plus 5% interest p.a. as from the date of claim, in accordance with the Chamber's well-established jurisprudence, which is considered to be a reasonable and justified amount".

[Traduction libre:

“Tout d’abord, les membres de la chambre se sont accordés sur le fait que Sion doit s’acquitter de ses obligations conformément au contrat de travail jusqu’à la date de résiliation du contrat, conformément au principe général du droit ‘*pacta sunt servanda*’. Par conséquent, la chambre a décidé que Sion est tenu de verser au joueur toute rémunération due au moment de la résiliation.

(...)

Analysant la documentation fournie par Sion à l'appui de son opposition au paiement de l'intégralité du montant des primes de fidélité, la chambre a relevé que le club a fourni une copie de la police d'assurance générale conclue entre le club et une compagnie d'assurance, mentionnant le montant maximal de CHF 500'000 par an, mais sans préciser s'il s'agissait de montants bruts ou nets. Ainsi, la CRL a conclu que la documentation fournie par Sion ne permet pas d'étayer son argumentation en ce qui concerne le non-paiement ou le paiement partiel de ses primes de fidélité et, par conséquent, ne saurait être retenue.

Toujours en ce qui concerne les primes de fidélité, le contrat ne prévoit en effet aucune condition de paiement autre que celle que le joueur soit sous contrat avec le club. Ainsi, une partie de sa prime payable au 31 octobre 2016 (EUR 173'260,10) ainsi que sa prime totale à verser au 30 avril 2017 (EUR 196'000), soit EUR 369'260,10, sont toujours dues et doivent être versées par Sion au joueur.

Le salaire du joueur pour le mois de mai 2017, d'un montant net de EUR 34'000, était également devenu exigible à la date de la résiliation et n'est pas contesté par le club. Sion devrait donc également verser ce montant au joueur.

Conformément à la jurisprudence de la CRL et à la demande du joueur, des intérêts de 5 % l'an sont appliqués sur tous les montants dus au titre des primes de fidélité et d'un salaire mensuel, à compter des échéances.

Dans le prolongement, la Chambre a décidé que, compte tenu de l'article 17, paragraphe 1, du RSTJ, le joueur est, en principe, en droit de recevoir de Sion une indemnité pour rupture de contrat en sus des salaires dus sur base du contrat de travail concerné.

Dans ce contexte, la chambre souligne que, conformément à ladite disposition, le montant de la compensation est calculé, en particulier et sauf disposition contraire prévue dans le contrat à la base du litige, en tenant dûment compte de la législation du pays concerné, de la spécificité du sport et d'autres critères objectifs, dont, notamment, la rémunération et les autres avantages dus au joueur au titre du contrat en cours et/ou du nouveau contrat, le temps restant sur le contrat existant jusqu'à un maximum de cinq ans, et selon que la rupture du contrat se situe ou non dans la période de protection.

(...)

Par conséquent, compte tenu des termes financiers du contrat, la chambre a conclu que la valeur restante du contrat à compter de sa résiliation anticipée par Sion jusqu'à son expiration régulière s'élève à EUR 834'000 et que ce montant sert de base à la détermination finale du montant de la compensation pour rupture de contrat.

Dans le prolongement, la Chambre a fait observer qu'à la suite de la résiliation anticipée du contrat de travail à la base du présent litige, le joueur avait trouvé un nouvel emploi auprès

de Kayserispor le 1^{er} juillet 2017. Conformément à la pratique constante de la CRL et à l'obligation générale du joueur de limiter ses dommages, la rémunération au titre du nouveau contrat de travail est prise en compte dans le calcul du montant de la compensation pour rupture de contrat. La valeur totale du contrat avec Kayserispor est égale à EUR 850'000; comme l'indique le joueur lui-même, et dépasse donc la valeur résiduelle du contrat conclu avec Sion. Par conséquent, le joueur n'a, en principe, droit à aucune indemnisation supplémentaire.

La CRL a toutefois constaté que le joueur n'a signé le nouveau contrat avec Kayserispor que le 1^{er} juillet 2017 et est donc resté sans emploi pendant un mois. Par conséquent, il a droit à une indemnisation pour ce mois d'un montant de EUR 34'000. La rémunération mensuelle supplémentaire à laquelle le joueur prétend en tant qu'avantage marginal doit être rejetée, compte tenu de l'absence de pièces justificatives attestant que le joueur a effectivement supporté de tels coûts et que le contrat ne mentionne aucun montant spécifique.

Au vu de tout ce qui précède, la chambre a décidé que Sion doit verser au joueur le montant de EUR 34'000 à titre d'indemnité pour rupture du contrat, majoré de 5 % d'intérêts par an à compter de la date de la demande, conformément à la jurisprudence constante de la chambre, qui est considéré comme un montant raisonnable et justifié”].

30. Eu égard aux considérations qui précèdent, la Décision attaquée contient le dispositif suivant:

- “1. *The claim of the Claimant / Counter-Respondent 1, Geoffrey Mujangi Bia, is partially accepted.*
2. *The counterclaim of the Respondent / Counter-Claimant, FC Sion - Olympique des Alpes SA, is rejected.*
3. *The Respondent / Counter-Claimant has to pay to the Claimant / Counter-Respondent 1, within 30 days as from the date of notification of this decision, outstanding remuneration in the amount of EUR 403,260.10 plus interest of 5% p.a. as follows: a. 5% p.a. as from 1 November 2016 on the amount of EUR 173,260.10; b. 5% p.a. as from 1 May 2017 on the amount of EUR 196,000; c. 5% p.a. as from 1 June 2017 on the amount of EUR 34,000.*
4. *The Respondent / Counter-Claimant has to pay to the Claimant / Counter-Respondent 1, within 30 days as from the date of notification of this decision, compensation for breach of contract in the amount of EUR 34,000 plus interest of 5% p.a. as from 7 September 2017.*
5. *In the event that the aforementioned sums plus interest are not paid within the stated time limit, the present matter shall be submitted, upon request, to the FIFA Disciplinary Committee for consideration and a formal decision.*
6. *Any further claim lodged by the Claimant/Counter-Respondent 1 is rejected.*

7. *The Claimant / Counter-Respondent 1 is directed to inform the Respondent / Counter-Claimant immediately and directly of the account number to which the remittances are to be made and to notify the Dispute Resolution Chamber of every payment received*”.

[Traduction libre:

- “1. La demande du demandeur/défendeur reconventionnel 1, Geoffrey Mujangi Bia, est acceptée en partie.
- 2 La demande reconventionnelle du défendeur/demandeur reconventionnel, FC Sion - Olympique des Alpes SA, est rejetée.
3. Le défendeur/demandeur reconventionnel doit payer au demandeur/ défendeur reconventionnel 1, dans un délai de 30 jours à compter de la date de notification de la présente décision, les rémunérations impayées d’un montant de EUR 403’260,10, majorées des intérêts de 5 % *p.a.* comme suit: a. 5 % par an à partir du 1^{er} novembre 2016 sur le montant de EUR 173’260,10; b. 5 % *p.a.* à partir du 1^{er} mai 2017 sur le montant de EUR 196’000; c. 5 % *p.a.* à partir du 1^{er} juin 2017 sur un montant de EUR 34’000.
4. Le défendeur/demandeur reconventionnel doit payer au demandeur/ défendeur reconventionnel 1, dans un délai de 30 jours à compter de la date de notification de la présente décision, une indemnité pour rupture de contrat d’un montant de EUR 34’000, majorée des intérêts de 5 % *p.a.* à compter du 7 septembre 2017.
5. Si les sommes précitées majorées des intérêts ne sont pas versées dans le délai imparti, la présente affaire est soumise, sur demande, au comité disciplinaire de la FIFA pour examen et décision formelle.
6. Toute autre demande du demandeur/défendeur reconventionnel 1 est rejetée.
7. Le demandeur/défendeur reconventionnel 1 est invité à informer immédiatement et directement le défendeur/demandeur reconventionnel du numéro de compte auquel les envois de fonds sont destinés et à notifier à la CRL de tous les paiements reçus”].

IV. PROCÉDURE DEVANT LE TRIBUNAL ARBITRAL DU SPORT

31. Le 19 août 2019, l’Appelant a déposé, conformément aux dispositions de l’article 58 des Statuts de la FIFA et de l’article R47 du Code de l’arbitrage en matière de sport (“le Code”), une déclaration d’appel au Greffe du Tribunal Arbitral du Sport à Lausanne, Suisse (“le TAS”), contre le Joueur, Kayserispor et la FIFA concernant la Décision attaquée. L’Appelant y a désigné Me Olivier Carrard, avocat à Genève, Suisse, comme arbitre.

32. L'Appelant ayant demandé une prolongation du délai pour déposer son mémoire d'appel et les parties adverses ne s'étant pas opposé à cette demande, ledit délai a été prolongé, d'abord, jusqu'au 5 septembre 2019 et, ensuite, jusqu'au 12 septembre 2019.
33. Le 27 août 2019, les parties intimées ont informé le Greffe du TAS qu'elles désignaient conjointement Me Carine Dupeyron, avocate à Paris, France, en qualité d'arbitre.
34. Le 4 septembre 2019, l'Appelant a informé le Greffe du TAS que la désignation de la FIFA comme intimée était retirée.
35. Le même jour, le Greffe du TAS a, compte tenu du consentement entre les parties, confirmé qu'elles étaient autorisées à s'exprimer dans la langue qui leur convenait et de déposer des documents aussi bien en français qu'en anglais, sans traduction. Le Greffe mentionnait que la décision quant à la langue dans laquelle la sentence serait rédigée incombait à la Formation arbitrale en application de l'art. R29 du Code.
36. Le 18 septembre 2019, le Greffe a accusé réception du mémoire d'appel de l'Appelant et a invité les parties intimées à déposer, conformément à l'article R55 al. 1 du Code, leurs mémoires en réponse.
37. Le 31 octobre 2019, le Greffe du TAS a informé les parties que la Formation arbitrale appelée à se prononcer sur l'appel était constituée de M. Jacques Radoux, référendaire auprès de la Cour de justice de l'Union européenne, Luxembourg (Président), Me Olivier Carrard, avocat à Genève, Suisse, et Me Carine Dupeyron, avocate à Paris, France.
38. Le 21 novembre 2019, le Greffe du TAS a accusé réception des réponses déposées par le Premier Intimé le 18 novembre 2019 et par le Second Intimé le 7 octobre 2019.
39. Le 13 décembre 2019, le Greffe du TAS a notifié aux parties une ordonnance de procédure avec invitation de la signer jusqu'au 10 janvier 2020. Le Second Intimé a signé ladite ordonnance le 13 décembre 2020, alors que le Premier Intimé et l'Appelant l'ont signée respectivement les 7 et 10 janvier 2020.
40. Le 31 janvier 2020, une audience s'est tenue dans les locaux de la Chambre Anti-Dopage du TAS, situés avenue de Rhodanie à Lausanne, en présence de la Formation arbitrale et de Me Fabien Cagneux, conseiller auprès du TAS. Les personnes suivantes étaient également présentes à l'audience:
 - pour l'Appelant: M. Christian Constantin, Président du FC Sion; Me Alexandre Zen-Ruffinen, avocat; Me Marie-Camille Schwarz, avocate-stagiaire; MM. Marco Degennaro, Christian Baudoin et Mario Calvano, témoins, tous en personne, ainsi que M. Sébastien Fournier, témoin, par téléphone;
 - pour le Premier Intimé: M. Geoffrey Mujangi Bia, Me Lucien Valloni, avocat; M. Yannick Hässig, avocat assistant, et M. Jarret Matari, témoin, tous en personne.

41. Le Second Intimé n'a pas été représenté lors de l'audience.
42. Lors de l'ouverture de l'audience, les parties ont confirmé ne pas avoir d'objections quant à la composition de la Formation arbitrale. La Formation a entendu les témoignages de MM. Christian Constantin et de Geoffrey Mujangi Bia comme parties, ainsi que MM. Marco Degennaro, Christian Baudoin, Mario Calvano, Sébastien Fournier, et Jardet Matari comme témoins. Avant leurs témoignages, les personnes entendues en cette qualité ont été invitées, par le Président de la Formation, à dire la vérité sous menace de sanction pour faux témoignage, voire rendues attentives aux possibles conséquences pénales d'une fausse déclaration au sens de l'article 306 du code pénal suisse. Au cours de l'audience, les parties ont eu l'occasion de présenter et défendre leurs positions respectives. À l'issue de l'audience, les parties ont confirmé que leurs droits procéduraux ainsi que leurs droits de la défense avaient été respectés.
43. La Formation ayant, lors de l'audience, demandé au premier Intimé de fournir certaines pièces en relation avec ses déclarations, et ce dernier ayant communiqué les pièces en question, l'Appelant a été invité à soumettre ses observations concernant ces pièces. Par courrier du 10 février 2020, l'Appelant a pris position dans le délai ouvert à cet égard en faisant valoir, notamment, que les pièces n'étaient relatives à aucun fait pertinent, n'établissaient pas les faits avancés par le Premier Intimé et étaient irrecevables pour ne pas avoir été soumises au moment du dépôt du mémoire en réponse du Premier Intimé. Pour le surplus, l'Appelant demandait la communication de pièces supplémentaires par l'Appelant. En réponse à ce courrier, la Formation a, d'une part, rappelé que sa demande de pièces était intervenue sur base de l'application combinée des articles R57 al. 3 et R44.3 du Code, de sorte que les pièces communiquées par le Premier Intimé étaient recevables et, d'autre part, rejeté la demande de production de pièces supplémentaires soulevée par l'Appelant pour défaut de motivation.

V. POSITION DES PARTIES

44. Les arguments des parties, développés dans leurs écritures respectives et lors de l'audience seront résumés ci-dessous. Si seuls les arguments essentiels sont exposés ci-dessous, toutes les soumissions ont naturellement été prises en compte par la Formation, y compris celles auxquelles il n'est pas fait expressément référence.

A. Les arguments développés par l'Appelant

45. L'Appelant considère, en premier lieu, que c'est à tort que la CRL a jugé, dans la Décision attaquée, que le licenciement avec effet immédiat du Premier Intimé n'était pas justifié au motif qu'il n'était pas prouvé que (i) ce dernier avait commis une atteinte grave à l'intégrité physique de Christian Constantin (para. 16); (ii) les blessures de Christian Constantin étaient suffisamment graves pour pouvoir parler d'agression grave et dangereuse (para. 17), et (iii) le Premier Intimé avait effectivement agressé Christian Constantin dans une mesure qui justifiait un licenciement immédiat (para. 18).

46. En effet, dès lors que le Contrat était régi par le droit suisse, il conviendrait de se référer au droit suisse pour statuer sur le point de savoir si, en l'espèce, il y avait de justes motifs pour le licenciement immédiat du Premier Intimé. Or, conformément au droit suisse, un juste motif serait un fait propre à détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail ou à les ébranler de telle façon que la poursuite du travail ne peut plus être exigée de celui qui a donné le congé, de sorte qu'il ne peut plus lui être demandé d'attendre l'expiration du délai de résiliation ordinaire ou l'échéance du contrat (WYLER/HEINZER, Droit du travail, p. 571). En règle générale, seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifierait son licenciement immédiat sans avertissement préalable (ATF 130 III 213, c.3.1). Ainsi, d'après la doctrine, lorsqu'un travailleur porte sérieusement atteinte aux droits de la personnalité de l'un de ses collègues, par exemple en proférant des menaces à son encontre, il violerait gravement une des obligations découlant du contrat de travail, de sorte qu'une résiliation immédiate au sens de l'article 337 CO pourrait s'imposer. Cette approche aurait trouvé confirmation dans la jurisprudence puisqu'il a été jugé que lorsqu'un employé, lors d'une altercation avec un collègue, le menace de lui "*faire la peau*" son employeur est en droit de le licencier avec effet immédiat, sans avertissement préalable (ATF 127 III 351, c.4). De même, une infraction pénale commise au détriment de l'autre partie justifierait, en principe, un tel licenciement immédiat d'un travailleur (ATF 137 III 303, c.3b). Seraient également susceptibles de justifier un tel licenciement, des voies de fait, à savoir des agressions de peu d'importance mais qui portent atteinte à l'intégrité physique, et des injures ou insultes proférés par un travailleur à l'adresse de son employeur en présence de tous les membres du personnel (TF 4C.435/2004).
47. En l'espèce, le Premier Intimé aurait très clairement porté atteinte à l'intégrité physique de son supérieur "*le plus haut placé*" en empoignant celui-ci à la gorge et au bras gauche, les blessures occasionnées au bras gauche ayant été constatées par certificat médical. Ces agissements seraient constitutifs de voies de fait, sanctionnées en vertu du Code pénal suisse. La circonstance que les lésions corporelles subies par Christian Constantin n'aient pas été graves ne remettrait pas en cause le caractère justifié du licenciement en cause dès lors que, pour évaluer la gravité de la violation des obligations incombant à un travailleur, il conviendrait de tenir compte de la gravité du geste porté par ce dernier. S'attaquer à une personne détenant une position vis-à-vis de l'entreprise telle que celle occupée par Christian Constantin, et ce devant tous les employés du club présents le 28 mai 2017, apporterait un facteur aggravant à la situation puisque ce serait le cœur-même de la relation de travail qui serait touché. Le rapport de confiance aurait ainsi été rompu et on ne pouvait pas exiger que les relations de travail se maintiennent. L'OLA n'aurait donc eu d'autre choix que de résilier le Contrat avec effet immédiat et cette résiliation serait, partant, intervenu pour justes motifs.
48. L'Appelant relève, en deuxième lieu, que s'il est vrai que, conformément à l'article 14 RSTJ, la partie au contrat qui résilie ce dernier pour juste cause ne s'expose à aucune conséquence telle qu'un paiement d'indemnités ou des sanctions sportives, tel ne serait pas le cas de la partie responsable de la rupture du contrat (art. 17 RSTJ). Cette solution correspondrait à celle envisagée à l'article 337b al. 1 CO, aux termes duquel si "*les 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*". Or, dès lors que, en l'espèce, il serait démontré que le contrat a été résilié pour juste cause par l'Appelant, le Premier Intimé

devrait être considéré comme ayant rompu le contrat sans juste cause, avec toutes les conséquences qui en découlent. Partant, le Premier Intimé devrait réparer le dommage causé à l'OLA et consistant dans le fait d'avoir été privé de la valeur des services du Premier Intimé et du montant de l'indemnité de transfert qu'il aurait pu recevoir en relation avec un transfert de ce dernier. Sachant que l'OLA avait payé un montant de EUR 1'250'000 (CHF 1'420'625) lors du transfert du Joueur vers le FC Sion et au vu du montant des salaires que le Premier Intimé percevait auprès de Kayserispor, il y aurait lieu de conclure que le montant de EUR 1'250'000 (CHF 1'420'625) requis par l'Appelant au titre d'indemnité pour le préjudice occasionné par la rupture du Contrat imputable au Joueur est justifié.

49. Dès lors que, ainsi qu'il est prévu à l'article 17 al. 2 RSTJ, si *"un joueur professionnel est tenu de payer une indemnité, le joueur professionnel et son nouveau club seront solidairement et conjointement responsables du paiement de celle-ci"*, il y aurait lieu, en l'espèce, de considérer Kayserispor comme étant solidairement responsable avec le Joueur du paiement, à l'égard de l'OLA, du montant de EUR 1'250'000 (CHF 1'420'625). D'ailleurs, Kayserispor aurait été tout à fait conscient du litige opposant l'OLA au Joueur à la fin des rapports de travail au moment où il a engagé ce dernier en considérant qu'il était *"libre de tout contrat"*. La responsabilité de Kayserispor serait dès lors engagée sur base de l'article 17 al. 4 RSTJ, qui dispose, notamment, qu'un *"club qui signe un contrat avec un joueur professionnel ayant rompu son ancien contrat sans juste cause est présumé, jusqu'à preuve du contraire, avoir incité ce joueur professionnel à une rupture du contrat"*.
50. L'Appelant avance, en troisième lieu et à titre subsidiaire, que la CRL ne pouvait attribuer au Joueur une indemnité correspondant à un mois salaire au motif qu'il est resté sans emploi pendant un mois (para. 34 et 35 de la Décision attaquée). En effet, il résulterait de l'application combinée de l'articles 337c al. 1 CO et de l'article 17 al. 1 RSTJ que, dans la mesure où le Joueur a perçu de Kayserispor une rémunération plus élevée que celle qu'il aurait reçue de l'Appelant si la fin des rapports de travail avait eu lieu à l'échéance contractuellement prévue, même avec un mois sans emploi, l'Appelant ne serait plus redevable d'aucune indemnité au titre de ces dispositions. Le raisonnement de la CRL serait contraire au droit suisse, puisque le mécanisme instauré à l'art. 337c al. 2 CO imposerait au salarié de laisser imputer sur sa créance les avantages obtenus pendant le congé et ceux auxquels il avait intentionnellement renoncé (AUBERT G., CR-CO II, 2^{ème} éd., N6 *ad* art. 337c). Le droit suisse ne tolérerait pas une surindemnisation du Premier Intimé.
51. L'Appelant considère, en quatrième lieu, que c'est à tort, et en contrevenant au droit suisse, que la CRL a retenu que l'OLA avait jugé, sans aucun motif valable, que le salaire maximum assuré de CHF 500'000 constituait un salaire brut et avait donc, à tort, refusé de payer l'intégralité de la rémunération (salaire fixe augmenté des primes de fidélité) due au Joueur lorsque ce dernier était blessé. À cet égard, l'Appelant fait valoir que la définition du salaire déterminant est celle prévue à l'article 5 al. 2 de la loi sur l'assurance vieillesse et survivants ("LAVS"), lequel est soumis à cotisation au sens de l'alinéa 1^{er} de ce même article, de sorte le salaire déterminant serait le *"salaire brut déterminant"*. De surcroît, conformément à l'article 5 al. 2 LAVS et de l'article 7 lit. c du règlement de l'assurance-vieillesse et survivants, les primes de fidélité feraient partie intégrante du salaire déterminant. Ces primes devraient donc être incluses dans la notion de *"gain assuré"*, au sens de l'article 22 OLAA (ordonnance sur la loi sur l'assurance accident), dont le

plafond est fixé à CHF 148'200 par an. Selon l'article 17 al. 1 LAA (loi sur l'assurance-accident), l'indemnité journalière correspondrait, en cas d'incapacité totale de travail, à 80% du gain assuré. Toutefois, l'article 324b CO prévoirait que si l'employé est assuré obligatoirement en vertu d'une disposition légale, contre les conséquences économiques d'un empêchement de travailler qui ne provient pas de sa faute mais est dû à des raisons inhérentes à sa personne, l'employeur ne doit pas le salaire lorsque les prestations d'assurance dues pour le temps limité couvrent les quatre cinquièmes au moins du salaire afférent à cette période. De plus, si les prestations d'assurance sont inférieures, l'employeur doit payer la différence entre celles-ci et les quatre cinquièmes du salaire (article 324b al. 2 CO). Pour la part excédant le montant maximum de CHF 148'200 par an, l'employé pourrait conclure une assurance complémentaire au régime légal. En l'espèce, l'Appelant a conclu une telle assurance complémentaire afin que le gain maximum assuré soit fixé à CHF 500'000 (brut) par an, la part du salaire du Premier Intimé excédant ce montant n'étant pas couverte par cette assurance complémentaire. Les primes de fidélité faisant partie intégrante dudit salaire, au même titre que le "salaire de base", elles n'auraient pas été couvertes par l'assurance complémentaire puisque le salaire de base était déjà bien supérieur au montant assuré de CHF 500'000. Il s'ensuivrait que l'Appelant a honoré ses obligations légales et contractuelle vis-à-vis du Joueur en lui versant le salaire dû, compte tenu notamment du montant maximal du gain assuré de CHF 500'000. Partant, contrairement à ce qu'a jugé la CRL dans la Décision attaquée, l'Appelant ne serait pas tenu de verser au Joueur un montant de EUR 369'260,10 au titre de primes de fidélité.

52. Au vu de toutes ces considérations, l'Appelant demande, dans ses conclusions, à la Formation de:

1. *Annuler la décision de la décision de la FIFA du 15 novembre 2018;*
2. *Dire et constater qu'Olympique des Alpes SA n'est débitrice d'aucune somme d'argent envers le Joueur Geoffrey Mujangi Bia;*
3. *Condamner M. Geoffrey Mujangi Bia à payer EUR 1'250'000.- à Olympique des Alpes SA, avec intérêts à 5% l'an dès le 31 mai 2017;*
4. *Dire que Kayserispor Kulübü Derneği est solidairement responsable du montant dû par M. Geoffrey Mujangi Bia et, partant, condamner ce club au paiement de EUR 1'250'000 avec intérêts à 5% l'an dès le 31 mai 2017;*
5. *Mettre les frais de l'arbitrage à la charge des Intimés 1 et 2, solidairement entre eux.*
6. *Condamner les Intimés 1 et 2 à verser à l'Appelant une indemnité de dépens, solidairement entre eux".*

B. Les arguments développés par le Premier Intimé

53. Le Premier Intimé reconnaît qu'au cours de l'exécution du Contrat, et alors que les deux premières primes de fidélité avaient été payées, certes en retard, mais en entier, des discussions sont apparues au sujet du paiement des primes de fidélité de sorte que, au cours du mois de

juillet 2016, une réunion a eu lieu entre le Premier Intimé, son agent, M. Jardet Matari, et Christian Constantin. Au cours de cette réunion, ce dernier aurait confirmé que le Premier Intimé était en droit d'obtenir la totalité de ses salaires et primes de fidélité, nonobstant le fait qu'il avait été blessé. Toutefois, le paiement des sommes en question ne serait intervenu qu'en partie. Ainsi, sur les deux primes dues le 31 octobre 2016 et le 30 avril 2017, seul un montant de EUR 23'739,90 lui aurait été versé par l'OLA. Ces non-paiements ont entraîné des tensions entre le Joueur et l'OLA notamment en avril et mai 2017, dont des échanges et une entrevue houleuse avec Christian Constantin le 27 mai 2017. Cette circonstance n'aurait toutefois eu aucune incidence sur l'engagement du Joueur pour l'OLA puisqu'il aurait continué à marquer des buts pour le FC Sion.

54. S'agissant du match du 28 mai 2017 et de l'incident intervenu après ce match, le Premier Intimé confirme qu'après le match Christian Constantin l'a suivi et lui a demandé des explications quant à sa performance sur le terrain, lui reprochant de ne pas avoir couru et d'avoir sciemment fourni une mauvaise prestation. Au vu des contestations du Joueur, Christian Constantin se serait montré menaçant et injurieux. Ainsi, les deux hommes se seraient trouvés à peu de distance l'un de l'autre et le Premier Intimé aurait saisi le pull qui reposait sur les épaules de Christian Constantin sans pour autant physiquement toucher ce dernier au bras ou à la gorge. Après cet échange verbal, un coéquipier du Premier Intimé se serait intercalé entre les deux hommes et d'autres personnes se seraient rapprochées. Christian Constantin aurait dès lors serré les poings et aurait proféré d'autres insultes à l'égard du Premier Intimé et menacé de détruire la carrière de ce dernier. Au vu des discussions concernant les paiements encore dus au Joueur, il serait évident que Christian Constantin aurait cherché un prétexte pour se débarrasser du Joueur et aurait saisi l'occasion que lui livrait l'incident intervenu à la suite du match du 28 mai 2017 pour procéder, le 31 mai 2017, à la résiliation avec effet immédiat du Contrat.
55. En ce qui concerne les montants des paiements dus au Premier Intimé, celui-ci considère que la Décision attaquée mérite d'être confirmée dès lors que la CRL aurait fait une application correcte des dispositions du Contrat et de son annexe 3 ainsi que de celles du droit suisse, en particulier des articles 324 et 337c CO.
56. Pour ce qui est des arguments avancés par l'Appelant dans son mémoire d'appel, le Premier Intimé relève, notamment:
- qu'il est faux d'affirmer que le "*salaires net annuel*" était composé des éléments figurant à l'annexe 3 au Contrat, alors que cette annexe fait une distinction claire entre le salaire net annuel et les primes de fidélité;
 - qu'il est faux d'affirmer que la "*rémunération nette annuelle de base hors prime*" était de EUR 633'000 pour la première année et de EUR 800'000 pour la deuxième et troisième année;
 - qu'il est faux d'avancer que les blessures/accidents du Premier Intimé avaient une incidence sur sa rémunération, alors que le salaire annuel assuré par l'assurance complémentaire s'élevait à CHF 500'000 par personne tandis que le salaire annuel du

Premier Intimé s'élevait à EUR 340'000 pour la première année et à EUR 408'000 pour la deuxième et troisième année du Contrat;

- que l'affirmation selon laquelle le Premier Intimé a adopté une attitude nonchalante pour montrer qu'il désapprouvait la décision de l'OLA de ne pas verser les primes de fidélité, est dépourvue de tout fondement et ne repose sur aucune preuve tangible;
- qu'il est vrai que le Premier Intimé réitérait sa demande quant aux paiements des primes de fidélité dès lors que ces primes n'avaient pas encore été versées et que les explications fournies par M. Calvano ne justifiaient pas ce non-paiement;
- que, lors de l'incident ayant suivi le match du 28 mai 2017, l'agresseur était Christian Constantin et non pas le Premier Intimé;
- qu'il n'est pas correct d'affirmer, ainsi que le fait l'Appelant, qu'une victoire dans le match du 28 mai 2017 aurait été "*absolument nécessaire*" afin de pouvoir encore espérer avoir une chance de se qualifier pour l'Europa League. En effet, une telle qualification aurait pu être obtenue dans le dernier match de la saison contre le Grasshoppers Club de Zurich;
- que l'on ne saurait rendre le Premier Intimé responsable du fait que le FC Sion n'a pas gagné le match du 28 mai 2017 alors que le Joueur n'est rentré en jeu qu'à la 77^e minute. De surcroît, accuser le Joueur d'avoir à dessein fait manquer au FC Sion la qualification en Europa League serait diffamatoire. D'ailleurs, le FC Sion aurait souvent perdu contre Saint-Gall;
- qu'il est faux d'affirmer que le Premier Intimé aurait physiquement attaqué Christian Constantin alors que l'altercation entre les deux hommes n'a été que verbale. De plus, Christian Constantin était lui-même à l'origine de cette altercation. D'ailleurs, il serait notoire que Christian Constantin a un certain tempérament lorsque les choses ne vont pas dans le sens qu'il souhaite;
- que les blessures diagnostiquées sur Christian Constantin par le médecin du FC Sion ne lui auraient pas été infligées par le Premier Intimé puisque ce dernier ne l'a touché ni à la gorge ni à la main. En revanche, eu égard au grand nombre de personnes intervenus lors de l'altercation en question, il serait envisageable que ces blessures aient été causées par une de ces personnes;
- que la déclaration de témoin de M. Marco Degennaro n'aurait aucun poids puisqu'il ne constituerait pas un témoin crédible. Non seulement il aurait été et serait un employé de l'OLA, de sorte qu'il aurait un intérêt direct dans le résultat du litige, mais en plus il aurait fait des déclarations dans l'échange de courrier avec Kayserispor laissant croire que le premier Intimé était encore sous contrat avec l'OLA alors que tel n'était manifestement plus le cas et qu'il en était au courant;

- qu'il n'y pas de contradiction à affirmer ne pas avoir eu d'altercation physique avec quelqu'un tout en indiquant avoir tiré sur le pullover que la personne en question avait posé sur les épaules;
- qu'il est faux de prétendre que, lors d'une réunion avec M. Degennaro, le Premier Intimé n'aurait pas contesté qu'il y a eu une altercation physique entre lui et Christian Constantin. D'ailleurs, la réunion n'aurait pas eu pour objet de s'enquérir sur les raisons de l'incident ayant suivi le match du 28 mai 2017, mais de discuter des paiements dus au Premier Intimé, raison pour laquelle la date de la réunion avait déjà été fixée le 27 mai 2017;
- qu'il est faux de prétendre que le Premier Intimé et l'OLA avaient trouvé un accord sur la terminaison du Contrat et que paiement pour solde de tous comptes devait être soumis au Premier Intimé. Aucun arrangement de la sorte n'aurait existé, aucune proposition d'arrangement n'aurait été soumise au Premier Intimé et aucune négociation en vue d'un tel arrangement n'aurait été entreprise;
- que les pièces soumises par l'Appelant démontrent qu'il est faux d'avancer que Kayserispor aurait été en contact avec le Premier Intimé avant que l'OLA ait unilatéralement résilié le Contrat avec effet immédiat. En revanche, ces pièces prouveraient la mauvaise foi de l'OLA dès lors que M. Degennaro aurait essayé de faire croire à Kayserispor que, en date du 22 juin 2017, le Premier Intimé était encore sous contrat avec l'OLA;
- qu'il est faux de soutenir que l'OLA avait de justes motifs pour résilier le Contrat avec effet immédiat dès lors que l'incident ayant eu lieu après le match du 28 mai 2017 ne s'est pas déroulé tel que décrit par l'Appelant et que le Premier Intimé n'a pas, au cours de la période précédent cet incident, de comportement inapproprié justifiant une telle résiliation. Dans la mesure où il n'y avait pas de justes motifs pour cette résiliation, l'Appelant ne saurait demander de compensation de la part du Premier Intimé qui ne saurait être considéré comme ayant terminé le contrat sans juste cause au sens des articles 14 et 17 RSTJ. Une telle requête serait dépourvue de tout fondement;
- qu'en l'absence de juste cause pour la résiliation du Contrat de la part de l'OLA, il ne saurait y avoir de responsabilité solidaire entre le Premier Intimé et le Second Intimé pour un paiement d'une compensation;
- que s'il est vrai, ainsi que le soutient l'Appelant, que l'article 337c CO trouve à s'appliquer en l'espèce, cette application n'aurait pas pour conséquence que l'Appelant ne soit pas redevable de compensation pour le mois au cours duquel le Premier Intimé était sans emploi. En effet, il ressortirait de la jurisprudence suisse que lorsque le travailleur retrouve un travail mieux payé après une période sans emploi, le nouveau salaire ne saurait être imputé sur la période sans emploi (OGer LU dans JAR 2009 p. 552, cons. 4.1, et CA GE dans JAR 1999, p. 310, cons. 4e). Suivre à cet égard l'approche préconisée par l'Appelant reviendrait à punir le travailleur ayant vu son contrat résilié de manière injuste pour avoir

réussi à trouver un nouvel emploi mieux payé. En l'espèce, le montant de EUR 34'000 pour le mois de juin 2017 serait donc entièrement dû.

57. Eu égard à toutes ces considérations, le Premier Intimé a requis ce que le TAS:

- “1. *Dismiss Appellant's Appeal.*
2. *Confirm the Decision of the FIFA Dispute Resolution Chamber of 15 November 2018.*
3. *Order Appellant to bear all costs of this arbitration and to pay the costs that Respondent 1 has incurred in this appeal procedure”.*

[Traduction libre:

- “1. Rejeter l'appel de l'Appelant.
2. Confirmer la décision de la CRL de la FIFA du 15 novembre 2018.
3. Ordonner à l'Appelant de couvrir les frais de cet arbitrage et de payer les frais incombés au Premier Intimé dans cette procédure d'appel”].

C. Les arguments développés par le Second Intimé

58. Le Second Intimé estime que l'appel doit être rejeté au motif que l'Appelant a unilatéralement terminé le Contrat sans juste cause, que l'Appelant doit payer au Premier Intimé les montants retenus dans la Décision attaquée et que, dans la mesure où l'article 17 al. 4 RSTJ ne trouve pas à s'appliquer en l'espèce, aucune sanction sportive ne peut être infligée au Second Intimé.
59. D'ailleurs, eu égard au fait que la FIFA n'est pas une partie à la procédure, il ne saurait y avoir de sanctions sportives imposées à Kayserispor. À supposer que la Formation arrive à la conclusion que l'Appelant avait de justes causes pour résilier le Contrat, les conclusions de l'Appelant dirigées contre le Second Intimé devraient être rejetées au motif que ce dernier n'avait pas incité le Joueur à quitter le FC Sion et ne saurait donc être tenu conjointement et solidairement responsable du paiement d'une quelconque compensation. En tout état de cause, le montant de la compensation réclamée, par l'Appelant, à savoir EUR 1'250'000, serait erroné en droit et devrait partant être réduit. De surcroît, aucune sanction sportive ne saurait être imposée.
60. Le Second Intimé conteste la description des faits effectuée par l'Appelant. Ainsi, le Premier Intimé contesterait avec véhémence avoir physiquement touché Christian Constantin à la gorge ou à la main. La version des faits livrés par l'Appelant serait une pure construction de ce dernier et les témoignages avancés à l'appui de cette version ne seraient fournis que par des personnes étant sous le contrôle de Christian Constantin. Il ressortirait par ailleurs de la lettre de résiliation du 31 mai 2017 que, à partir de cette date, le Premier Intimé était libre de tout contrat de travail. Nonobstant ce fait, Kayserispor a demandé et obtenu l'accord de l'Appelant pour contacter le

Premier Intimé. Ce contact aurait été établi le 22 juin 2017 ou aux alentours de cette date. En conséquence, Kayserispor aurait soumis une offre, valable jusqu'au 27 juin 2017, pour un montant de EUR 50'000. Cette offre n'ayant pas été acceptée, le Premier Intimé et le Second Intimé auraient conclu un contrat de travail.

61. Quant à la preuve des faits allégués, par l'OLA, à titre de justes motifs pour prononcer la résiliation immédiate du Contrat, le Second Intimé rappelle que, conformément à l'article 12 al. 3 du règlement gouvernant les procédures devant le Comité du Statut des Joueurs et de la CRL de la FIFA ainsi que de l'article 8 CC, il appartient à celui qui allègue un fait d'établir l'existence de ce fait. Or, les témoins produits par l'Appelant se trouveraient tous sous la direction et le contrôle de Christian Constantin et il conviendrait, pour cette raison déjà, de ne pas attribuer de valeur à leurs témoignages. S'agissant des affirmations de Christian Constantin lui-même, force serait de constater que celles-ci ne seraient pas crédibles eu égard à son passé en matière d'agressions physiques. Le constat que la résiliation du Contrat n'est pas intervenue pour justes motifs serait corroboré par le fait que l'Appelant n'a pas saisi la CRL de la FIFA d'un recours contre le Premier Intimé, mais a formulé sa requête que sous forme de demande reconventionnelle. Dans ces conditions, l'article 17 RSTJ ne saurait trouver à s'appliquer.
62. À titre subsidiaire, et pour le cas où la Formation devait considérer que le Contrat a été résilié avec juste cause, le Second Intimé soutient qu'il ressort des éléments de preuve soumis au TAS, qu'il n'avait aucunement induit le Premier Intimé à une rupture dudit Contrat. En effet, il ressortirait des échanges de courriel que le Second Intimé a pris contact pour la première fois avec l'agent du Joueur le 22 juin 2017 ou aux alentours de cette date. Or, il ne serait pas contesté qu'à cette date le Joueur était sans contrat. De surcroît, cette prise de contact se serait déroulée bien après la résiliation du Contrat, de sorte qu'il serait établi qu'il n'y avait aucune relation entre les deux.
63. À titre encore plus subsidiaire, à supposer qu'une compensation devrait être payée par le Second Intimé, il y aurait lieu de fixer le montant de cette compensation à EUR 50'000, montant initialement offert à l'Appelant. En aucun cas, le montant de EUR 1'250'000 réclamé par l'Appelant ne saurait être retenu dans la mesure où ce montant ne serait pas en ligne avec la jurisprudence en la matière et serait fondé sur la somme de transfert payée par l'Appelant lors du transfert du Joueur vers le FC Sion sur base du Contrat, valable pour trois saisons, dont deux avaient écoulées au moment de la résiliation du Contrat.
64. Eu égard à ce qui précède, le Second Intimé conclut à ce qu'il plaise au TAS de rendre une sentence comme suit:

“1. To reject the Appellant's appeal.

2. To adopt an award stating that:

a. FC Sion unilaterally terminated the Player's contract without just cause;

b. FC Sion is to pay an amount of compensation as requested by the Player;

3. *Independently of the type of the Decision to be issued, the Second Respondent requests the Panel:*
 - a. *fix a sum of 15'000 CHF to be paid by the Appellant to the Second Respondent to contribute to the payment of his legal fees and costs; and*
 - b. *order the Appellant to pay the entirety of the administration costs and fees”.*

[Traduction libre:

- “1. De rejeter l’appel de l’Appelant.
2. D’adopter une sentence statuant que:
 - a. FC Sion a unilatéralement résilié le contrat du Joueur sans juste cause;
 - b. FC Sion est tenu de payer un montant d’indemnisation tel que requis par le Joueur;
3. Indépendamment du type de décision à adopter, le Second Intimé demande à ce que la Formation:
 - a. fixe une somme de CHF 15’000 à payer par l’Appelant au Second Intimé pour contribuer au paiement de ses honoraires et frais juridiques; ainsi que
 - b. d’ordonner à l’Appelant de payer l’entièreté des coûts et frais d’administration”].

VI. COMPÉTENCE

65. En vertu de l’article R47 du Code, “[u]n 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 elle dispose en vertu des statuts ou règlements dudit organisme sportif”.
66. L’article 58 des Statuts de la FIFA prévoit: “[t]out 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 associations membres ou les ligues doit être déposé auprès du TAS dans un délai de vingt-et-un jours suivant la réception de la décision”.
67. La CRL a par ailleurs précisé dans la Décision attaquée que “[a]ccording to art. 58 par. 1 of the FIFA Statutes, this decision may be appealed against before the Court of Arbitration for Sport (CAS)” [traduction libre: Conformément à l’art. 58 par. 1 des Statuts de la FIFA, cette décision peut être appelée devant le (TAS)].

68. Au vu du libellé clair de l'article 58 des Statuts de la FIFA et du fait qu'il n'existe plus de voies de recours internes contre la Décision attaquée, la Formation conclut que le TAS est compétent pour statuer sur le présent appel.
69. D'ailleurs, la compétence du TAS n'est pas contestée. Au contraire, elle est même confirmée par la signature, sans réserve, de l'ordonnance de procédure par les parties.

VII. RECEVABILITÉ

70. Conformément à l'article R49 du Code: “[e]n 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”.
71. Ainsi qu'il ressort du paragraphe 66 ci-dessus, le délai d'appel prévu à l'article 58 des Statuts de la FIFA est de vingt-et-un jours.
72. En l'espèce, la version motivée de la Décision attaquée a été notifiée à l'Appelant le 29 juillet 2019 de sorte que le délai d'appel venait à échéance le 19 août 2019.
73. La déclaration d'appel ayant été déposée le 19 août 2019, l'appel doit être considéré comme introduit dans le délai et est, partant, recevable.

VIII. DROIT APPLICABLE

74. Conformément à l'article R58 du Code, “[l]a 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 organisme sportif ayant rendu la décision attaquée a son domicile ou selon les règles de droit que la Formation estime appropriées. Dans ce dernier cas, la décision de la Formation doit être motivée”.
75. Aux termes de l'article 57 al. 2 des Statuts de la FIFA:

“La procédure arbitrale est régie par les dispositions du [Code]. Le TAS applique en premier lieu les divers règlements de la FIFA ainsi que le droit suisse à titre supplétif”.
76. Il convient de rappeler que, ainsi qu'il ressort du paragraphe 8 ci-dessus, les parties au Contrat avaient prévu, pour le cas d'une résiliation du Contrat avec effet immédiat sans justes motifs, que l'indemnité sera fixée conformément à la loi (art. 337c et art. 337d CO) en tenant compte des dispositions du Règlement de l'ASF sur le statut des joueurs non amateurs et de l'art. 17 RSTJ et de leur interprétation par le TAS. Par ailleurs, ainsi qu'il ressort des paragraphes 12 et 13 de la présente sentence, l'Appelant et le Premier Intimé s'étaient engagés à respecter les statuts, règlements et directives de l'ASF, des sections compétentes de l'ASF, de Swiss Olympic, de l'UEFA et de la FIFA ainsi que ceux du club et avaient convenu que le Contrat et ses annexes étaient régis par le droit suisse, notamment les articles 319 et suivants du CO.

77. Au vu de ce qui précède, la Formation considère que, en l'espèce, il y a lieu d'appliquer, à titre principal, ces différents règlements sportifs, et plus particulièrement le RSTJ, ainsi que, à titre supplétif, le droit suisse.

IX. SUR LE FOND

78. À titre liminaire, il y a lieu, d'une part, de relever que, en vertu de l'article 12bis RSTJ, les clubs sont tenus de respecter leurs obligations financières vis-à-vis des joueurs et des autres clubs conformément aux conditions stipulées dans les contrats signés avec les joueurs professionnels et dans les contrats de transfert. Partant, en l'espèce les obligations financières résultant du Contrat trouvent à s'appliquer dans les conditions stipulées dans celui-ci, plus particulièrement dans ses articles 19, 22, 23 et 42.
79. Il convient, d'autre part, de rappeler que la réglementation mise en place par l'article 13 RSTJ, aux termes duquel un contrat entre un joueur professionnel et un club peut prendre fin uniquement à son échéance ou d'un commun accord, et l'article 14 RSTJ, relatif aux ruptures de contrat pour juste cause, correspondent en substance aux règles du droit suisse: il résulte en effet de l'article 334 al. 1 CO que les contrats de travail conclus – comme en l'espèce – pour une durée déterminée prennent fin sans qu'il ne soit nécessaire de donner congé. Préalablement à l'échéance convenue, il ne peut pas y être mis fin par une résiliation ordinaire, mais uniquement par accord entre les parties ou en présence d'une cause extraordinaire de résiliation, en particulier de justes motifs au sens de l'article 337 CO. Ainsi, en présence d'un juste motif, l'article 337 al. 1 CO autorise l'employeur ou l'employé à mettre en tout temps un terme immédiat au contrat (TAS 2016/A/4569).
80. Dans sa pratique, le TAS tend à interpréter la notion de "*juste cause*" de l'article 14 RSTJ à l'aune de la notion de "*justes motifs*" de l'article 337 CO (TAS 2006/A/1062; TAS 2008/A/1447 et CAS 2013/A/3091, 3092 & 3093), retenant que, conformément au principe général de procédure consacré par l'article 8 CC, le fardeau de la preuve de l'existence de justes motifs de résiliation incombe à la partie qui résilie le contrat (CAS 2013/A/3091, 3092 & 3093). Une telle application supplétive du droit suisse apparaît, ainsi qu'il ressort du para. 76 ci-dessus, pleinement justifiée en l'espèce.
81. En l'occurrence, il n'est pas contesté que, en date du 31 mai 2017, l'OLA a résilié le Contrat avec effet immédiat. Il n'est pas davantage contesté que, à cette date, l'OLA était redevable au Premier Intimé d'arriérés de paiements. En revanche, les parties s'opposent, d'une part, sur le point de savoir si ladite résiliation est ou non intervenue avec juste cause et des conséquences financières qui en découlent ainsi que, d'autre part, sur le montant des arriérés de paiement dus au moment de cette résiliation.
82. S'agissant, en premier lieu, de la résiliation avec effet immédiat pour de justes motifs, il y a lieu de relever que, d'après l'article 337 al. 2 CO, sont considérées comme de justes motifs, notamment, toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. Mesure

exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. D'après la jurisprudence, les faits invoqués par la partie qui résilie doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave peut justifier le licenciement immédiat du travailleur. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement de l'une des parties, on entend en règle générale la violation d'une obligation imposée par le contrat mais d'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 4A_622/2018, du 5 avril 2019, consid. 5; 130 III 28 consid. 4.1. p. 31 et 129 III 380 consid. 2.2 p. 382).

83. Le juge apprécie librement, au regard des principes du droit et de l'équité déterminant selon l'article 4 CC, si le congé abrupt répond à de justes motifs (article 337 al. 3 CO). À cette fin, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, et la nature et l'importance des manquements (ATF 4A_622/2018, du 5 avril 2019, consid. 5; ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 32; 127 III 351 consid. 4a p. 354). Il appartient à celui qui se prévaut de l'existence de justes motifs de prouver leur existence (ATF 130 III 213 consid. 3.2).
84. En l'espèce, d'une part, dès lors qu'il n'est pas allégué que la résiliation avec effet immédiat ait été prononcée ou ait pu être justifiée au motif que la performance du Joueur lors du match du 28 mai 2017 n'ait pas été satisfaisante, la Formation n'a pas besoin de prendre position à cet égard. D'autre part, il n'y a pas lieu pour la Formation de se prononcer sur le point de savoir si le manquement reproché par l'OLA au Premier Intimé, à savoir une agression physique sur la personne de Christian Constantin, à le supposer établi, est susceptible de constituer un juste motif au sens de la jurisprudence du TF (4c. 346/2002, consid. 2.3. et 4P.70/1993, consid. 4b) et, partant, au sens de l'article 14 RSTJ.
85. En effet, la Formation considère que l'OLA n'a pas réussi à rapporter à sa confortable satisfaction la preuve que les faits se sont déroulés tels que décrit par l'Appelant.
86. À cet égard, il y a lieu de constater, premièrement, qu'alors même qu'il ressort du témoignage de Christian Constantin qu'au moment de l'incident intervenu à la suite du match du 28 mai 2017, *"en sortant du terrain (...) il y avait les joueurs de Saint-Gall, les joueurs de Sion, il y a des officiels de Saint-Gall, des officiels de Sion"*, l'Appelant n'a cité, à côté de la personne de Christian Constantin, qu'un seul témoin, à savoir M. Degennaro, employé du FC Sion. La Formation considère, contrairement aux réserves émises par le Premier Intimé au sujet de la crédibilité de ce témoin, qu'il ressort du témoignage de M. Degennaro que ce dernier est un témoin crédible dès lors que sa description des faits diffère de celle fournie par Christian Constantin. En effet, lors de ce témoignage il a indiqué avoir vu le Premier Intimé se tourner vers Christian Constantin et mettre *"ses mains vers le Président à ce niveau-ci"*. Le témoin illustre ses dires en portant ses deux mains à hauteur du cou. Christian Constantin, pour sa part, a témoigné (déclaré), en parlant du Premier Intimé, *"il se retourne, il m'empoigne le bras, il me plante les griffes dans le bras et il m'empoigne le cou"*, affirmant dès lors que le Premier Intimé l'a saisi, en même temps, d'une main à la gorge et d'une main au bras gauche. Or, force est de constater que seule une de ces deux versions des faits peut être correcte et que celle livrée par M. Degennaro est plus susceptible de corroborer la

version des faits avancée par le Premier Intimé, qui dit avoir tiré sur le pull qui pendait sur les épaules de Christian Constantin, que celle avancée par ce dernier.

87. Deuxièmement, le certificat médical soumis par l'OLA, qui a été émis par le médecin attitré du FC Sion, n'est accompagné d'aucune preuve visuelle telle une photographie. Or, s'agissant de lésions corporelles et d'une rougeur, une telle photographie aurait éventuellement permis d'établir si celles-ci pouvaient uniquement résulter de la prétendue agression, pouvaient résulter d'un autre incident ou ne pouvaient en aucun cas résulter de cette prétendue agression. En l'espèce, ce certificat médical ne permet donc pas d'établir un lien entre les lésions et la rougeur y constatées et l'incident intervenu après le match du 28 mai 2017. Dans ces conditions, la Formation considère que le certificat en question n'a pas une valeur probante suffisante et ne permet pas de confirmer de manière univoque la version des faits avancée par Christian Constantin.
88. Troisièmement, s'il est vrai que l'interview du Premier Intimé paru dans l'article de presse invoqué par l'OLA confirme qu'il y a eu une dispute entre Christian Constantin et le Premier Intimé, il n'en demeure pas moins que, en dehors de ceux utilisés pour décrire comment il a tiré le pull de Christian Constantin, les termes employés par le Joueur pour relater le déroulement des faits ne sont pas univoques et ne permettent pas à la Formation de conclure que le Premier Intimé aurait physiquement agressé Christian Constantin. D'ailleurs, de l'avis de la Formation, la valeur probante d'un tel article de presse est amoindrie lorsque son contenu est contredit par les déclarations de la personne en question lors de l'audience. Ainsi, en l'absence d'autres éléments de preuves susceptibles de corroborer les déclarations de Christian Constantin devant la Formation, celle-ci se retrouve dans une situation où, pour considérer que l'OLA a prouvé l'existence de justes motifs, elle devrait se fier sans réserve à la déposition/déclaration du seul témoignage de Christian Constantin, alors même que le Premier Intimé conteste formellement la voie de fait alléguée. Or, en l'espèce, la Formation ne distingue aucun motif qui devrait l'amener à accorder plus de crédibilité à Christian Constantin qu'au Premier Intimé. Dans ces conditions, la Formation est empêchée d'accorder à la déclaration de Christian Constantin la force probante nécessaire pour parvenir à la conclusion que l'OLA aurait établi l'existence du motif avancé pour justifier la résiliation avec effet immédiat du Contrat en date du 31 mai 2017.
89. La CRL étant arrivée à la même conclusion dans la Décision attaquée, il n'y a pas lieu pour la Formation d'annuler ou de réformer ladite décision sur ce point.
90. En ce qui concerne, en deuxième lieu, les conséquences qui découlent du constat que la résiliation avec effet immédiat du Contrat en date du 31 mai 2017 n'est pas intervenue pour de "*justes motifs*" au sens de l'article 337c CO et donc sans "*juste cause*" au sens de l'article 14 RSTJ, il importe de relever, d'une part, que la demande de l'OLA tendant à obtenir, de la part du Premier Intimé, une réparation du dommage prétendument causé au motif que le Premier Intimé devait être traité comme s'il avait rompu le Contrat sans juste cause doit être considérée comme dépourvue de tout fondement et doit, partant, être rejetée. C'est donc à juste titre que CRL a, au paragraphe 20 et au point 2. du dispositif de la Décision attaquée, rejetée cette demande de l'OLA.

91. Il convient de rappeler, d'autre part, que, pour une situation telle que celle en cause en l'espèce, l'article 17 al. 1 RSTJ prévoit, notamment, que la partie ayant rompu le contrat est tenue de payer une indemnité et si rien n'est prévu par le contrat, cette indemnité est calculée en tenant compte du droit en vigueur dans le pays concerné, des spécificités du sport et de tout autre critère objectif.
92. Ainsi qu'il ressort du para. 8 ci-dessus, le contrat ne fixe, en son article 4, aucune indemnité spécifique en cas de résiliation sans justes motifs et se borne à prévoir que l'indemnité due sera fixée selon les dispositions du CO en tenant compte, notamment, de l'article 17 RSTJ et de son interprétation par le TAS. Il convient, dans ces conditions de se référer, d'abord, aux dispositions pertinentes du CO, à savoir son article 337c.
93. Conformément à l'article 337c al. 1 CO, *"[l]orsque l'employeur résilie le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il 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"*.
94. L'alinéa 2 de ce même article 337c CO précise que l'*"[o]n impute sur ce montant 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"*.
95. Ces deux dispositions correspondent, en substance, à l'article 17 al. 1 sous i.) et ii.) RSTJ, qui prévoient respectivement que *"si le joueur n'a pas signé de nouveau contrat après la résiliation de son précédent contrat, l'indemnité [due au joueur] sera en règle générale équivalente à la valeur résiduelle du contrat prématurément résilié"* et que *"si le joueur a signé un nouveau contrat au moment de la décision, la valeur du nouveau contrat pour la période correspondant à la durée restante du contrat prématurément résilié sera déduite de la valeur résiduelle du contrat prématurément résilié"*.
96. En l'espèce, il n'est pas contesté que le revenu total auquel le Premier Intimé pouvait prétendre jusqu'à la fin du Contrat s'élevait à EUR 834'000 et qu'en application de son nouvel engagement avec Kayserispor sa rémunération auprès de ce club jusqu'à l'échéance du Contrat s'élevait à EUR 850'000. Dès lors que l'imputation prévue à l'article 337c al. 2 CO ne laisse pas de montant résiduel dont le Premier Intimé pourrait se dire créancier, il convient de considérer que ce dernier n'a plus d'intérêt positif (*"dommages et intérêts positifs"*) dont il pourrait exiger l'indemnisation en application de cette disposition. Partant, c'est sans commettre d'erreur que la CRL a conclu, au paragraphe 33 de la Décision attaquée que le Premier Intimé n'était, en principe, pas en droit d'obtenir d'autre compensation supplémentaire.
97. La circonstance, relevée par le Premier Intimé, que selon la jurisprudence suisse le nouveau salaire ne peut être imputé que sur les mois pendant lesquels le travailleur a occupé son nouvel emploi et non sur la période au cours de laquelle il était sans emploi (OGer Lu, 14 avril 2008, JAR 2009, p. 552 consid. 4.1) est sans pertinence à cet égard. Ainsi, d'une part, le Premier Intimé n'a pas introduit d'appel contre la Décision attaquée de sorte qu'il ne saurait, dans le cadre de la présente procédure d'appel, reprocher à la CRL d'avoir commis une erreur en droit en imputant le montant de la rémunération prévue dans le contrat avec Kayserispor également sur la période pendant laquelle le Premier Intimé était sans emploi.

98. D'autre part, en ce que cet argument tend à contrer l'argumentation avancée par l'Appelant à titre subsidiaire, à savoir que, en application de l'article 337c al. 1 et 2 CO ainsi que de l'article 17 al. 1 RSTJ, la CRL ne pouvait condamner l'OLA à payer au Premier Intimé une indemnité correspondant à un mois de salaire au motif que ce dernier est resté sans emploi au moins de juin 2017, il est tout aussi dépourvu de pertinence puisque cette argumentation de l'Appelant est, en tout état de cause, mal fondée (inopérante). En effet, l'Appelant appuie son argumentation sur les dispositions de l'article 337c al. 1 et 2 CO, alors que, aux termes de l'alinéa 3 de l'article 337c, "*[L]e juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte-tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur*".
99. Or, il ressort de la jurisprudence du Tribunal fédéral relative à l'article 337c CO que le congé immédiat injustifié doit entraîner, sauf cas exceptionnels, le paiement de l'indemnité prévue à l'article 337c al. 3 qui a un caractère pénal (ATF 116 II 300 consid. 5a et ATF 120 II 243, consid. 3.e; REHBINDER/STÖCKLI, Berner Kommentar, 2014, Stämpfli Verlag, Art. 337c, N8). En ce qu'une telle indemnité sert à sanctionner le caractère injustifié de la résiliation d'un contrat de travail par l'employeur, il semble conséquent de ne pas faire bénéficier l'employeur du fait que, comme en l'espèce, le travailleur a retrouvé un emploi dans un bref laps de temps. Dans la mesure où la CRL, en appréciation de l'ensemble des circonstances de l'espèce, et plus particulièrement du fait que le Premier Intimé est resté sans emploi pendant un mois, a considéré qu'il convenait d'attribuer à ce dernier une indemnité pour rupture de contrat ("*compensation for breach of contract*") correspondant uniquement à un mois de salaire (EUR 34'000), elle a, de l'avis de la Formation, non seulement fait une application correcte du droit suisse, mais a exercé avec parcimonie la marge d'appréciation reconnue au juge par l'article 337c al. 3 CO.
100. Il s'ensuit que la Décision attaquée ne doit pas davantage être annulée en ce qui concerne les conséquences financières y réservées à la résiliation du Contrat avec effet immédiat en date du 31 mai 2017.
101. Pour ce qui est, en troisième lieu, des arriérés de paiement, il importe de relever que l'OLA reconnaît être redevable au Premier Intimé du montant de EUR 122'969,89. Le Premier Intimé estime en revanche que le montant des arriérés de paiement s'élève, ainsi que la CRL l'a retenu, au total à EUR 403'260,10.
102. La différence entre ces deux montants résultant du non-paiement de la partie des primes de fidélité convenues dans le Contrat qui, de l'avis de l'OLA, font partie du salaire du Premier Intimé et qui dépassent le montant maximal de rémunération couvert par l'assurance-accident souscrite par le Club, il y a lieu, dans un premier temps, d'examiner si lesdites primes font ou non partie du salaire.
103. À cet égard, force est de constater qu'en vertu du droit suisse, applicable au Contrat en vertu de l'article 42 de celui-ci, et plus particulièrement des articles 319 ss CO, il convient, pour déterminer si une prime telle que les primes de fidélité en cause en l'espèce constitue une gratification ou un élément du salaire, il faut interpréter les manifestations de volonté des parties.

- Il s'agit tout d'abord d'établir si le bonus est déterminé (respectivement déterminable) ou indéterminé (respectivement indéterminable). Si le bonus est déterminé ou objectivement déterminable, l'employé dispose d'une prétention à ce bonus. Dans cette hypothèse, l'employeur doit tenir son engagement qui consiste à verser à l'employé la rémunération convenue et le bonus doit être considéré comme un élément du salaire (GUYOT/UNGER/ANGELOZZI/JACCARD/ORDOLLI/ROBINSON/ZAPPELLA, *Le droit du travail au quotidien*, Genève 2018, p. 149).
104. En l'espèce, le contrat de travail prévoit six primes de fidélité, échues à des dates déterminées. Le montant desdites primes a été fixé à l'avance, de sorte que leur montant est immuable, conformément au principe *pacta sunt servanda*. Leur montant, qui ne dépend plus de l'appréciation de l'OLA, constitue ainsi un élément essentiel dudit contrat. Ce dernier mentionne que ces primes doivent être versées au Joueur "*pour autant que le joueur soit encore sous contrat avec le club au moment de leur échéance*". Le contrat de travail prévoit ensuite qu'elles doivent être versées par l'employeur lorsqu'elles sont échues avec le salaire du mois suivant. Ces primes doivent donc être considérées comme un élément du salaire.
105. Il importe, dans une seconde phase, de déterminer les conséquences qui découlent de ce constat en cas d'incapacité de travailler du Joueur. À cet égard, d'une part, il ressort de l'article 22 du Contrat, qu'en cas de maladie la rémunération du Joueur se calcule d'après la réglementation légale (art. 324a CO) et selon l'échelle bernoise. D'autre part, l'article 23 du Contrat prévoit que, en cas d'accident, le Joueur est assuré selon la LAA et que les prestations à charge de l'employeur sont déterminées selon l'article 324b CO, complété par l'échelle bernoise. Pour le surplus, il y est prévu que si l'employeur a conclu une assurance collective complémentaire pour la part du salaire non couverte par la LAA, il est libéré de son obligation de verser le salaire dans la mesure où les prestations de cette assurance sont équivalentes à celles résultant de l'article 324b CO. Tel était le cas en l'espèce, l'OLA ayant conclu une assurance-accidents complémentaire prévoyant que le salaire maximum assuré est de CHF 500'000 par an et par joueur.
106. Il s'ensuit qu'en cas d'absence pour accident, la rémunération du Joueur était plafonnée à CHF 500'000 par an. Ainsi qu'il ressort des pièces fournies par l'Appelant, la valeur journalière de la rémunération est calculée en tenant compte que l'année compte 365 jours. Partant, en cas d'absence pour accident la rémunération journalière due s'élevait à $500'000/365 = 1'369,86$ CHF. Dès lors qu'il ne ressort ni des conditions particulières de l'assurance en question, aux termes desquelles "*en dérogation à l'article 5.1.1 CGA 02.2008, le salaire AVS maximum assuré et de CHF 500'000 par personne et par an*", qui constitue la seule pièce relative à cette assurance contenant des signatures, ni de l'article 5.1.1 de CGA (conditions générales d'assurance) que le salaire ainsi assuré serait un salaire brut et que toutes les rémunérations prévues dans le Contrat sont désignées comme constituant du "*net*", la Formation estime qu'il y a lieu de retenir le montant de CHF 1'369,86 comme constituant un salaire journalier net.
107. En l'occurrence, le salaire net du Premier Intimé pour la première saison de contrat, allant du 31 août 2015 au 30 juin 2016, s'élevait à EUR 633'000 et se composait de EUR 340'000 de salaire au sens strict et de EUR 293'000 de primes de fidélité. Pour la seconde saison, couvrant la période allant du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017, le salaire net annuel du Premier Intimé

s'élevait à EUR 800'000 et se composait de EUR 408'000 de salaire au sens strict et de EUR 392'000 de primes de fidélité.

108. S'il est constant qu'au cours de la première saison, le Joueur a été absent pour blessure pendant 107 jours et que sa rémunération pour ces jours pouvait, sur base du plafond découlant de l'assurance-accident, être ramenée au montant net de CHF 1'369,86 par jour, il n'en demeure pas moins, ainsi qu'il a été reconnu lors de l'audience, que la rémunération totale versée au Joueur pour la première saison ne tenait pas compte de ce plafond et correspondait à la rémunération totale prévue dans le Contrat. Or, en ayant procédé à ces versements sans émettre la moindre réserve, à savoir que le montant final du salaire pouvait dépendre du point de savoir si l'empêchement de travailler devait être qualifié de maladie ou d'accident, alors même que, ainsi qu'il ressort des pièces soumises par l'OLA, ce dernier avait connaissance des jours d'incapacité de travailler du Joueur et du fait que son assurance-accident avait, avant l'établissement de deux décomptes en date du 19 septembre 2016, reconnu et pris en charge des incapacités de travail avant la fin de la première saison, l'OLA est, de l'avis de la Formation, par la suite empêché de procéder à une compensation sur des rémunérations postérieures sans en avoir informé le Joueur en invoquant le plafonnement du salaire résultant de cette incapacité de travailler. Partant, la rémunération de EUR 633'000 versée pour la première saison ne saurait être remise en question.
109. Pour ce qui est de la seconde saison du Contrat, le salaire journalier prévu par le Contrat s'élève à EUR 800'000/365 jours, soit EUR 2'191,78. Le salaire journalier prévu en cas d'incapacité de travail est plafonné à CHF 1'369,86. Dès lors que le Contrat a été résilié au 31 mai 2017, le nombre de jours dont il convient de tenir compte s'élève à 335 (365-30). Sur ces 335 jours, il est constant que le Premier Intimé a été en incapacité de travail pendant 109 jours. Dès lors que, ainsi que M. Baudoin l'a expliqué en réponse à une question de la Formation, lors des premiers 30 jours d'incapacité de travail, l'OLA versait au Joueur les 100% de son salaire puisque l'assurance-accident complémentaire conclue par l'OLA couvrait la totalité dudit salaire pendant ces 30 jours, à savoir même pour la partie dépassant le plafond annuel de CHF 500'000 prévu dans cette assurance, et que pour le surplus, à savoir les 79 jours suivant, le montant dû au Joueur ne couvrait ce salaire que jusqu'à hauteur de ce plafond, le Joueur pouvait prétendre pour ces 79 jours à une rémunération de CHF 108'218,94 (79 x 1'369,86). Pour les 256 jours (226 + 30) restants, le Joueur pouvait prétendre au paiement d'une rémunération s'élevant à EUR 561'095,68 (256 x 2'191,78). En prenant comme taux de change EUR/CHF un cours de 1,06, les CHF 108'218,94 correspondent à EUR 102'093,34. Au total, pour la période allant du 1^{er} juillet 2016 au 30 Juin 2017, la rémunération due au Joueur était donc de EUR 663'189,02. Dès lors qu'il ressort des pièces soumises au TAS que, en rapport avec cette période, l'OLA a versé au Joueur EUR 388'189,90 (340,000 + 22,739.90 + 25,450), l'Appelant reste redevable du montant de EUR 274'999,12 (663'189,02 - 388.189,90).
110. Dans ces conditions, la Formation conclut que le montant des arriérés de paiement auquel le Premier Intimé peut légitimement prétendre s'élève à EUR 274'999,12.
111. Il s'ensuit que la Décision attaquée, en ce qu'elle a retenu un montant de EUR 403'260,10 doit être partiellement annulée.

112. Eu égard à toutes ces considérations, il y a lieu de faire partiellement droit à l'appel et de réformer le point 3 du dispositif de la Décision attaquée en ce sens que l'Appelant doit payer au Premier Intimé le montant de EUR 274'999,12 au titre de rémunérations (salaires et primes de fidélité) dues en application du Contrat au moment de la résiliation de celui-ci par l'OLA. Ce montant produit des intérêts moratoires au taux de 5% l'an à partir du 1^{er} juin 2017.
113. L'appel est rejeté pour le surplus.

PAR CES MOTIFS

Le Tribunal Arbitral du Sport, statuant contradictoirement:

1. Dit que l'appel déposé par l'Olympique des Alpes SA contre M. Geoffrey Mujangi Bia et Kayserispor Kulübü Denergi concernant la décision rendue le 15 novembre 2018 par la Chambre de Résolution des Litiges de la FIFA est partiellement admis.
2. Dit que le point 3 du dispositif de la décision rendue le 15 novembre 2018 par la Chambre de Résolution des Litiges de la FIFA est réformé en ce sens que l'Olympique des Alpes SA doit verser à M. Geoffrey Mujangi Bia le montant de EUR 274'999,12 au titre de rémunérations dues en application du Contrat au moment de la résiliation de celui-ci. Ce montant produit des intérêts moratoires au taux de 5% l'an à partir du 1^{er} juin 2017.
3. Confirme la décision rendue le 15 novembre 2018 par la Chambre de Résolution des Litiges de la FIFA pour le surplus.
4. (...).
5. (...).
6. Dit que toutes autres ou plus amples requêtes et conclusions des parties sont rejetées.