

**Arbitrage TAS 2020/A/7355 Club Sportif Sfaxien c. Nebojsa Jovovic, sentence du 31 mai 2021**

Panel: Me Patrick Grandjean (Suisse), Arbitre unique

*Football**Résiliation unilatérale d'un contrat de travail entre un entraîneur et un club**Production d'une pièce nouvelle**Validité d'une clause de résiliation du contrat de travail**Terme de la relation contractuelle**Conséquences financières de la rupture unilatérale du contrat de travail**Principes d'interprétation d'un contrat**Charge de la preuve*

1. Selon l'Article R56 du Code TAS, en l'absence de circonstances exceptionnelles, l'admission d'une offre de preuve doit être écartée. Il n'y a pas de circonstances exceptionnelles lorsqu'une offre de preuve a) est tardive, b) la partie adverse s'oppose à son admission c) la possibilité de produire la preuve en question antérieurement à l'offre de production n'a pas été utilisée.
2. Une clause de résiliation du contrat dont les conditions d'application sont identiques pour les parties est parfaitement paritaire et ne pose pas de question de validité. Toutefois, dans le cadre de la résiliation unilatérale et sans juste motif des rapports de travail entre un joueur de football professionnel et un club, les parties sont libres de fixer la peine conventionnelle à verser en cas d'inexécution ou d'exécution imparfaite du contrat. Un tel accord prévaut sur l'application des autres critères énoncés à l'article 17 du Règlement FIFA sur le Statut et le Transfert des Joueurs, qui régit les conséquences d'une rupture de contrat sans juste motif. Dans un tel cas de figure, il n'est pas nécessaire que la pénalité convenue soit réciproque ou d'un montant égal. En effet, le préjudice subi par un club en cas de rupture de contrat sans juste motif par un joueur est différent, et généralement plus élevé, que le préjudice subi par un joueur en cas de rupture de contrat sans juste cause par un club. Il y a lieu de tenir compte de cette différence pour apprécier si la clause convenue entre les parties est équilibrée et proportionnée. De même, une éventuelle disparité dans la peine conventionnelle peut être compensée par d'autres dispositions du contrat plus favorables au profit du joueur, comme une rémunération particulièrement élevée. Ces principes peuvent être appliqués par analogie dans le cadre de rapports de travail entre un club et un entraîneur. Ainsi et en fonction des circonstances, il n'est pas invraisemblable que le préjudice subi par un club en cas de rupture de contrat sans juste cause par un entraîneur puisse être plus important que dans l'hypothèse inverse.
3. Lorsqu'une partie résilie le rapport de travail en prétendant appliquer un délai inférieur au délai juridiquement applicable, le congé n'est pas nul mais la résiliation ne produit

effet qu'au terme du délai juridiquement applicable. Le terme du rapport de travail est en principe la fin d'un mois (article 335c du Code suisse des obligations – CO). Cette disposition n'est pas impérative (articles 335 c (2), 361 et 362 CO). Les parties peuvent donc convenir d'un autre terme que celui prévu par la loi.

4. La partie ayant résilié unilatéralement le contrat de travail doit se conformer à la peine conventionnelle dès lors que celle-ci n'est pas excessive même si le créancier n'a éprouvé aucun dommage.
5. En présence d'un litige sur l'interprétation d'un contrat, il y a tout d'abord lieu de s'efforcer de déterminer la commune et réelle intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention. Si la volonté réelle des parties ne peut pas être établie ou si les volontés intimes divergent, il convient d'interpréter les déclarations et les comportements selon la théorie de la confiance, en recherchant comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances. Pour interpréter une clause contractuelle selon le principe de la confiance, il convient de partir en premier lieu du texte de ladite clause. En règle générale, les expressions et termes choisis par les cocontractants devront être compris dans leur sens objectif. Un texte clair prévaudra en principe, dans le processus d'interprétation, contre les autres moyens d'interprétation. Toutefois, il ressort de l'article 18 (1) CO que le sens d'un texte, même clair, n'est pas forcément déterminant et que l'interprétation purement littérale est au contraire prohibée. En effet, même si la teneur d'une clause contractuelle paraît claire à première vue, il peut résulter d'autres conditions du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que le texte de la clause litigieuse ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu.
6. En application de l'article 8 du Code Civil suisse *“chaque partie doit [...] prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit”*. Le même principe se retrouve à l'article 12 (3) du Règlement de la Commission du Statut du Joueur et de la Chambre de Résolution des Litiges, en vertu duquel la charge de la preuve incombe à la partie qui invoque un droit découlant d'un fait qu'elle allègue.

## I. LES PARTIES

1. Club Sportif Sfaxien (ci-après “CSS”) est un club de football, dont le siège social est à Sfax, en Tunisie. Il est membre de la Fédération Tunisienne de Football (“FTF”), laquelle est affiliée à la Fédération Internationale de Football Association (“FIFA”).
2. Monsieur Nebojsa Jovovic est un entraîneur de football professionnel, originaire du Monténégro.

## II. LES FAITS

### A. Généralité

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

### B. Le contrat passé entre les Parties

4. Le 1<sup>er</sup> juillet 2019 et alors qu'il se trouvait en Égypte, M. Nebojsa Jovic a signé un contrat de travail le liant à CSS pour une période allant du jour de la signature jusqu'au 30 juin 2021 (ci-après le "Contrat de travail").
5. Le Contrat de travail contient notamment les clauses suivantes (traduites de l'anglais en français par M. Nebojsa Jovic):

"ARTICLE 1: OBLIGATIONS

*Le présent contrat (...) est régi par (i) les règlements de la Fédération internationale de football (FIFA) et de la Fédération tunisienne de football (FTF) avec (ii) certaines dispositions du présent contrat (...).*

ARTICLE 2 BIS: SALAIRES

*Les parties ont convenu des conditions salariales suivantes:*

*Le montant total du contrat est de: 540 000 dollars (...) répartis comme suit:*

*Pour la saison 2019/2020:*

*A partir du 01.07.2019 au 30.06.2020:*

*Le club verse à l'entraîneur un montant net de 22 500 \$ ou l'équivalent en dinars tunisiens avant le 10 de chaque mois.*

*Une avance annuelle de 90 000 \$ (...) à la signature du contrat en Tunisie (SFAX).*

*Du 01.07.2020. au 30.06.2021*

*Le club verse à l'entraîneur un montant net de 22 500 \$ ou l'équivalent en dinars tunisiens avant le 10 de chaque mois.*

*Avance annuelle de 90 000 \$ (...) à la signature du contrat en Tunisie (SFAX).*

*L'avance pour la saison suivante est payée en juillet 2020.*

BONUS DE GAINS

*En cas de gain:*

*LIGUE DE CHAMPION D'AFRIQUE L'entraîneur reçoit un montant net de 100 000 \$ ou l'équivalent en dinars tunisiens.*

*COUPE ARABE l'entraîneur reçoit un montant net de 100 000 \$ ou l'équivalent en dinars tunisiens.*

*COUPE DE LA CONFEDERATION AFRICAINE l'entraîneur reçoit 50 000 \$ ou l'équivalent en dinars tunisiens.*

*LIGUE TUNISIENNE l'entraîneur reçoit un montant net de 50 000 \$ ou l'équivalent en dinars tunisiens.*

*COUPE DE TUNISIE l'entraîneur reçoit un montant de: 20 000 \$ ou l'équivalent.*

CONDITIONS DE RESILIATION DU CONTRAT:

*Le présent contrat dure 2 ans (...).*

*Dans le cas où le club décide de résilier le contrat avec l'entraîneur, il est obligé de verser à l'entraîneur un salaire pendant 3 mois. Cette condition s'applique également au cas où l'entraîneur décide de résilier le contrat. Les deux parties sont tenues d'envoyer un avis écrit par courrier selon la procédure prescrite au moins un mois avant la résiliation.*

*L'entraîneur accepte et est d'accord qu'en cas de décision de résilier le présent contrat et de quitter le club CSS dans les 12 prochains mois, il est obligé de payer à la CSS dans les 12 mois suivant la résiliation le montant de CINQ CENT MILLE DOLLARS US pour la totalité du montant qu'il a reçu pendant la durée du présent contrat. Cette condition ne s'applique à aucune équipe étrangère à l'étranger et hors de Tunisie”.*

6. Les faits suivants sont admis par les Parties:

- M. Nebojsa Jovovic n'est entré au service de CSS que le 23 juillet 2019.
- Entre le 23 juillet et le 19 septembre 2019, M. Nebojsa Jovovic a reçu de CSS la somme de 270'000 dinars tunisiens ("TND"), laquelle équivaut à USD 96'154.
- En date du 17 août 2019, CSS a remporté la Coupe de Tunisie, saison 2018-2019. M. Nebojsa Jovovic était l'entraîneur de l'équipe de CSS au moment de la finale.

7. Par courrier du 19 septembre 2019, CSS a informé M. Nebojsa Jovovic de ce qui suit:

*“Veuillez noter que le club a décidé de mettre fin unilatéralement comme le stipule votre contrat.*

*Nous vous prions de vous rapprocher du service administratif et comptable afin de finaliser cette séparation acceptée par vous-même. (...)*

8. Par courriers électroniques rédigés en français et en anglais du 18, 19, 26 septembre 2019 ainsi que du 23 octobre 2019, M. Nebojsa Jovic a demandé la production du Contrat de travail qu'il aurait signé après son arrivée en Tunisie en date du 23 juillet 2019. Ce document ne lui aurait jamais été remis. Il ressort également de cette correspondance que:
  - M. Nebojsa Jovic a contesté la fin des rapports de travail par consentement mutuel (*"De plus, si votre club a déjà résilié unilatéralement le contrat avec M. Jovic, veuillez nous fournir immédiatement un document à ce sujet. (...) votre club évite délibérément de remplir cette obligation. Au lieu de cela, vous essayez de faire pression sur M. Jovic afin de mettre fin à la coopération avec lui, contrairement aux règlements et aux dispositions du contrat. (...) Comment est-il possible d'annoncer que l'entraîneur-chef et le club ont résilié le contrat (sur votre page Facebook officielle) si ce n'est pas vrai?"*);
  - CSS lui aurait refusé le droit de poursuivre son activité au sein du club (*"Puisque votre club n'autorise pas l'entraîneur-chef M. Jovic au travail, veuillez nous fournir des documents expliquant une telle décision"*);
  - M. Nebojsa Jovic a annoncé qu'il ferait valoir ses droits devant les instances compétentes de la FIFA.
9. En date du 1<sup>er</sup> décembre 2019, M. Nebojsa Jovic a été engagé par le Club qatari, Al Ahli SC, pour un salaire mensuel de USD 25'000.

### **III. LA PROCÉDURE DEVANT LE JUGE UNIQUE DE LA COMMISSION DU STATUT DU JOUEUR DE LA FIFA**

10. Le 23 décembre 2019, M. Nebojsa Jovic a initié une procédure à l'encontre de CSS auprès de la FIFA pour rupture unilatérale du Contrat de travail. A cette occasion, il a réclamé le paiement de USD 129'500, avec intérêt à 5% dès le 19 septembre 2019, soit a) USD 42'000 correspondant aux arriérés de salaire, b) USD 20'000 de bonus en lien avec la Coupe de Tunisie remportée par CSS c) ainsi qu'une indemnité pour rupture de contrat de USD 67'500, équivalant à trois mois de salaires.
11. Dans une décision datée du 25 mai 2020 et rédigée en anglais, le Juge Unique de la Commission du Statut du Joueur de la FIFA (le "Juge unique de la FIFA") a relevé qu'il n'était pas contesté que le Contrat de travail avait été résilié unilatéralement par CSS, qui n'avait jamais motivé sa décision. En outre, le Juge unique de la FIFA a estimé que la clause du Contrat de travail intitulée *"Conditions de résiliation du contrat"* n'était pas valide dès lors qu'elle instaurait un régime de résiliation qui n'était pas équilibré et qui était largement en défaveur de l'employé. Le Juge unique de la FIFA a ainsi retenu que le congé donné par CSS ne pouvait être légitimé par cette clause contractuelle et a ainsi déduit de ce qui précède que le Contrat de travail avait été résilié prématurément et sans juste cause.

12. En ce qui concerne les montants revenant à M. Nebojsa Jovic suite de la résiliation unilatérale du Contrat de travail, le Juge unique de la FIFA a retenu que ce dernier avait bien reçu USD 96'154, dont USD 90'000 devaient être qualifiés de prime à la signature ("sign-on fee"). Selon lui, M. Nebojsa Jovic était encore en droit de recevoir les sommes suivantes:

- Le salaire pour les 9 jours du mois de juillet 2019 (22'500:31 x 9)	USD 6'532	
- Le salaire du mois d'août 2019	USD 22'500	
- Le bonus en lien avec la Coupe de Tunisie	USD 20'000	
- La différence entre USD 96'154 et la prime à la signature	./.	<u>USD 6'154</u>
Total		USD 42'878

13. A cette somme, le Juge unique de la FIFA a encore ajouté une indemnité pour rupture injustifiée du contrat de USD 67'500, correspondant à 3 mois de salaires. Il a bien précisé que cette indemnité ne découlait pas de la clause contractuelle intitulée "Conditions de résiliation du contrat" mais de la requête de M. Nebojsa Jovic, laquelle était conforme à la jurisprudence en la matière de la Commission du Statut du Joueur de la FIFA ("As to the amount of compensation, the Single Judge referred again to [his] conclusion that the termination / compensation clause included in the contract was not applicable and proceeded to calculate the amount due to the coach in accordance with his jurisprudence (...). In this respect, he noted that the coach himself only claims 3 monthly salaries as compensation, for the months he remained unemployed since he managed to mitigate the rest of the damage with the contract he subsequently signed with Al Ahli SC. The Single Judge deemed that the coach's request was in line with the PSC's jurisprudence and decided to award the coach the amount of USD 67,500 as compensation for breach of contract").

14. Ainsi, le 25 mai 2020, le Juge unique a rendu la décision suivante (traduction libre):

*"1. La demande de [M. Nebojsa Jovic] est partiellement acceptée.*

*2. [CSS] doit payer à [M. Nebojsa Jovic] la somme de USD 42'878 plus 5% d'intérêt dès le 19 septembre 2019 dans un délai de 30 jours à compter de la date de notification de la présente décision.*

*3. [CSS] doit payer à [M. Nebojsa Jovic] une indemnité de USD 67'500 plus 5% d'intérêt dès le 23 décembre 2019 dans un délai de 30 jours à compter de la date de notification de la présente décision.*

*4. Toute autre requête de [M. Nebojsa Jovic] est rejetée.*

*(...)*

*7. Les frais de procédure s'élevant à CHF 15'000 doivent être payés par [ESS] selon les modalités suivantes:*

*a) CHF 3'000 directement à [M. Nebojsa Jovic]*

*b) CHF 12'000 à la FIFA (...)"*

15. La décision motivée a été notifiée aux Parties en date du 23 juillet 2020 (la “Décision Litigieuse”).

#### **IV. PROCÉDURE DEVANT LE TRIBUNAL ARBITRAL DU SPORT**

16. Le 10 août 2020 et en application des articles R47 et suivants du Code de l'arbitrage en matière de sport (le “Code”), CSS a déposé une déclaration d'appel auprès du TAS à l'encontre de la Décision Litigieuse.
17. Les 18 et 20 août 2020, le Greffe du TAS a invité CSS à compléter dans les trois jours son écriture, notamment en établissant le versement effectif du droit de greffe ainsi qu'en indiquant le nom complet ainsi que l'adresse de M. Nebojsa Jovovic. CSS s'est exécuté dans le délai imparti.
18. Le 25 août 2020, le Greffe du TAS a formellement accusé réception de l'appel formé par CSS. Il a pris note que ce dernier nommait Me Didier Poulemaire en qualité d'arbitre et qu'il avait demandé une prolongation de 30 jours du délai pour déposer son mémoire d'appel. Le Greffe du TAS a accordé à M. Nebojsa Jovovic un délai a) échéant au 27 août 2020 pour se prononcer sur la demande de prolongation requise par CSS, b) de 10 jours pour nommer un arbitre et c) de 3 jours pour se déterminer sur la langue de la procédure choisie par CSS, en l'occurrence le français.
19. Le 26 août 2020, M. Nebojsa Jovovic s'est opposé à l'octroi d'une prolongation du délai pour le dépôt du mémoire d'appel.
20. Le 31 août 2020, le Greffe du TAS a informé les Parties qu'il reviendrait à la Présidente de la Chambre arbitrale d'appel ou à sa suppléante de statuer sur la requête de prolongation de délai de CSS.
21. Par courrier du 7 septembre 2020, la FIFA a fait parvenir au Greffe du TAS une copie de la Décision Litigieuse ainsi que de la page de couverture du fax par lequel cette dernière a été notifiée. En outre, la FIFA a confirmé qu'elle renonçait à son droit d'intervenir dans la présente procédure arbitrale.
22. Le 9 septembre 2020, le Greffe du TAS a informé les Parties que la Vice-Présidente de la Chambre d'appel avait prolongé de 20 jours le délai de CSS pour déposer son mémoire d'appel.
23. Le 25 septembre 2020, CSS a déposé son mémoire d'appel, conformément aux dispositions de l'article R51 du Code.
24. Le 23 octobre 2020, le Greffe du TAS a accusé réception du mémoire de réponse déposé le 21 octobre 2020 par M. Nebojsa Jovovic, conformément à l'article R55 du Code. Il a invité les Parties à lui faire savoir si elles sollicitaient la tenue d'une audience.
25. Le 27 octobre 2020, CSS a demandé à ce que l'affaire fût entendue par un arbitre unique et a confirmé être favorable à la tenue d'une audience.

26. Le 29 octobre 2020, M. Nebojsa Jovovic a été invité à se déterminer dans les cinq jours sur le fait que la présente procédure fût soumise à un arbitre unique. Le même jour, il a confirmé au Greffe du TAS qu'il se remettait à la décision de la formation arbitrale en ce qui concernait la tenue d'une audience dans la présente procédure.
27. Le 9 novembre 2020 et compte tenu du silence de M. Nebojsa Jovovic quant à la requête de CSS du 27 octobre 2020, le Greffe du TAS a informé les Parties que la Présidente de la Chambre arbitrale d'appel du TAS avait décidé de soumettre la présente affaire à un arbitre unique.
28. Le 15 décembre 2020, le Greffe du TAS a informé les Parties de la désignation, par la Présidente de la Chambre arbitrale d'appel du TAS, de Me Patrick Grandjean, comme arbitre unique.
29. Le 19 janvier 2021, les Parties ont été convoquées à une audience de jugement fixée d'entente entre elles au 5 mars 2021.
30. Le 21 janvier 2021, l'ordonnance de procédure a été envoyée aux Parties, qui l'ont signée et retournée au Greffe du TAS en date du 25 janvier 2021.
31. Le 5 mars 2021, l'audience a été tenue par vidéo-conférence.
32. En plus de l'Arbitre unique, assisté par Me Fabien Cagneux, Conseiller auprès du TAS, les personnes suivantes ont assisté à l'audience:  
  
    Pour CSS
  - 1) Me Sami Boussarsar, Secrétaire général de CSS
  - 2) Me Mehdi Ghribi, membre de la commission juridique de CSS  
    Pour M. Nebojsa Jovovic
  - 1) Me Zoran Radulović, conseil
  - 2) Mme Danijela Ljepavić, interprète
33. A l'ouverture de l'audience, les Parties ont expressément confirmé qu'elles n'avaient pas d'objection à formuler quant à la nomination de l'Arbitre unique.
34. Au terme des plaidoiries, les Parties ont expressément reconnu que leur droit d'être entendues avait été respecté par le TAS et qu'elles étaient satisfaites de la manière dont elles avaient été traitées au cours de la présente procédure arbitrale. L'Arbitre unique a clôturé les débats et communiqué que sa décision serait rendue en temps et en heure.



## V. LES POSITIONS DES PARTIES

### A. LA POSITION DE CSS

35. Dans son mémoire d'appel, CSS a pris les conclusions suivantes:

*“Par ces motifs:*

*Il est demandé de bien vouloir*

- *A titre principal: Que le TAS annule purement et simplement la décision objet de l'appel dans toutes ses dispositions puisqu'il est établi et prouvé que le Club Sportif Sfaxien a déjà versé à l'entraîneur M. Nebojsa Jovic le montant de 270 000 dinars tunisiens, donc les salaires et l'indemnité de résiliation demandés par l'entraîneur sont déjà payés par le Club. En outre, le Contrat de travail stipule dans son article 2 bis que “en cas de gains de coupe de Tunisie pour les saisons 2019/2020 ou 2020/2021, l'entraîneur recevra un montant de 20 000 USD à titre de bonus” et en application du contrat, l'intimé n'a pas le droit de demander le montant de 20 000 USD puisque ce montant concerne seulement la coupe de Tunisie pour les saisons 2019/2020 et 2020/2021 et non pas la coupe de Tunisie pour la saison 2018/2019 remportée par le club. Ce qui prouve que le Club Sportif Sfaxien a respecté ses engagements contractuels envers l'intimé qui a reçu du club tous ses droits et avantages découlant de son contrat de travail.*
- *A titre subsidiaire: Que le TAS réduit le montant de l'indemnité de résiliation de contrat tout en annulant la décision sur le point relatif au montant de la prime de coupe de Tunisie.*
- *Condamner la partie intimée aux frais de la procédure et à rembourser au club le montant de frais de motivation de la décision de la FIFA s'élevant à 15.000 CHF “12.000 CHF payée par le club à la FIFA et 3.000 CHF à l'intimée et ce juste pour avoir la décision et pouvoir l'interjeter en appel devant le TAS”.*

36. En substance, les arguments de CSS peuvent être résumés de la manière suivante:

- M. Nebojsa Jovic était effectivement en droit de réclamer la somme de USD 109'500 (soit l'équivalent de TND 265'000), représentant a) le salaire pour la période allant du 23 juillet au 23 août 2019 (USD 22'500), b) le salaire pour la période allant du 23 août au 19 septembre 2019 (USD 19'500) ainsi que trois mois de salaire comme indemnité pour la rupture du Contrat de travail (USD 67'500). Dès lors que CSS a versé TND 270'000 à M. Nebojsa Jovic, la créance de ce dernier a été entièrement satisfaite.
- Les sommes versées par CSS à M. Nebojsa Jovic étaient des avances sur salaire et non une prime à la signature du Contrat de travail.
- M. Nebojsa Jovic n'avait pas le droit au bonus lié à la Coupe de Tunisie, qui avait été gagnée à la fin de la saison 2018-2019. En effet et comme cela ressort du Contrat de travail, seuls les championnats et coupes gagnés au cours des saisons 2019-2020 et 2020-2021 étaient susceptibles de faire l'objet d'un bonus en faveur de M. Nebojsa Jovic.

- L'intention des Parties est fidèlement retranscrite dans le Contrat de travail, lequel doit être respecté tant en ce qui concerne la qualification du montant versé par CSS à M. Nebojsa Jovic que la fixation de l'indemnité. En ce qui concerne cette dernière, "*c'est [M. Nebojsa Jovic] qui a fixé lui-même les clauses du contrat de travail le liant au club, qui a déterminé la sanction de la résiliation anticipée du contrat par chacune des deux parties (...)*".
- Dans TAS 2008/A/1491, "*il a été établi que: "En application de l'art. 337 al. 1 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. La réalisation d'un cas spécifique de résiliation pour justes motifs prévu par le contrat de travail liant les parties constitue un juste motif de résiliation". C'est exactement le cas de ce litige, la fin de la relation contractuelle était selon les termes du contrat et l'intimé a bel et bien reçu la totalité du montant qui lui ai (sic) du (sic) avant de partir au Qatar*" (la mise en évidence est le fait de CSS).

## **B. La position de M. Nebojsa Jovic**

37. Dans sa réponse, M. Nebojsa Jovic a pris les conclusions suivantes:

*"A propos de ce qui précède, l'intimé s'adresse à la Chambre arbitrale d'appel, en toute confiance, avec la demande suivante:*

- *Rejeter totalement l'appel de l'appelant, en raison du non-fondement de l'argumentation présentée, qui n'a en rien renforcé la position de l'appelant, mais au contraire;*
- *D'attribuer à l'intimé la prime pour avoir remporté la Coupe de Tunisie, qui était clairement défini (sic) par le contrat et qu'il mérite pleinement par son engagement;*
- *Rejeter la demande de l'appelant de réduire le montant de l'indemnité pour résiliation du contrat comme non fondée et contraire à la pratique et à la logique juridiques;*
- *De condamner l'appelant aux dépens de la procédure".*

38. En substance, les arguments de M. Nebojsa Jovic peuvent être résumés de la manière suivante:

- Le montant versé par CSS à M. Nebojsa Jovic était une prime à la signature du Contrat de travail et non une avance sur salaire. Une telle prime était une condition indispensable pour que M. Nebojsa Jovic acceptât d'entraîner l'équipe de CSS.
- Le montant versé par CSS à M. Nebojsa Jovic n'inclut pas l'indemnité liée à la résiliation unilatérale du Contrat de travail et correspondant à trois mois de salaires.
- Il n'est pas prévu dans le Contrat de travail que seuls les championnats et coupes gagnés au cours des saisons 2019-2020 et 2020-2021 étaient susceptibles de faire l'objet d'un bonus en faveur de M. Nebojsa Jovic. "*Le texte de la disposition contractuelle énumère explicitement les noms des compétitions dans lesquelles le succès peut être obtenu, comme condition*

*préalable au paiement des bonus sans représentation numérique des saisons auxquelles la disposition s'applique".*

- M. Nebojsa Jovovic a pris des dispositions permettant à l'équipe de CSS de remporter la finale de la Coupe de Tunisie. Il est parfaitement légitime qu'il perçoive le bonus y relatif, comme cela est d'ailleurs prévu contractuellement.
- Il ne ressort pas clairement de l'appel, si CSS considère que la résiliation du Contrat de travail est *"une révocation pour un motif justifié ou [une] résiliation convenue du contrat!"* La réponse à cette question se trouve à l'article 2 bis du Contrat de travail, en vertu duquel *"Dans le cas où le club décide de résilier le contrat avec l'entraîneur, il est obligé de verser à l'entraîneur un salaire pendant 3 mois"*.
- Contrairement à ce que prévoit le Contrat de travail, CSS n'a pas donné un préavis d'un mois pour mettre un terme à la relation contractuelle le liant à M. Nebojsa Jovovic. CSS a non seulement résilié sans motif le Contrat de travail mais il l'a fait en violation de la clause contractuelle réglant les modalités d'une telle résiliation.

## **VI. COMPÉTENCE DU TAS**

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

## **VII. RECEVABILITÉ**

42. La déclaration d'appel a été adressée au TAS dans le délai prévu à l'article R49 du Code ainsi qu'à l'article 58 (1) des Statuts de la FIFA. En outre, elle répond aux conditions fixées par l'article R48 du Code.
43. Partant, l'appel est recevable, ce qui n'est d'ailleurs pas contesté.

## **VIII. DROIT APPLICABLE**

44. L'article R58 du Code a la teneur suivante:

*"La Formation statue selon les règlements applicables et, subsidiairement, selon les règles de droit choisies par les parties, ou à défaut de choix, selon le droit du pays dans lequel la fédération, association ou autre organisme*

*sportif ayant rendu la décision attaquée a son domicile ou selon les règles de droit que la Formation estime appropriées. Dans ce dernier cas, la décision de la Formation doit être motivée”.*

45. En vertu de l'article 57 (2), deuxième phrase, des Statuts de la FIFA, *“Le TAS applique en premier lieu les divers règlements de la FIFA ainsi que le droit suisse à titre supplétif”.*
46. Par conséquent, l'Arbitre unique appliquera en premier lieu les règlements, directives et circulaires de la FIFA ainsi que le droit suisse à titre supplétif. Expressément interpellées à ce sujet lors de l'audience du 5 mars 2021, les Parties ont confirmé partager cette position.
47. La FIFA a été saisie par la présente affaire en date du 23 décembre 2019, soit après le 3 et le 5 juin 2019, qui sont les dates d'entrée en vigueur, respectivement, du Règlement du Statut et du Transfert des Joueurs, édition 2019 (ci-après RSTP) et des Statuts de la FIFA, édition juin 2019, lesquelles sont applicables au présent litige.

#### **IX. QUESTION PROCÉDURALE: PRODUCTION D'UNE PIÈCE NOUVELLE**

48. L'article R56 (1) du Code prévoit ce qui suit:

*“Sauf accord contraire des parties ou décision contraire du/ de la Président(e) de la Formation commandée par des circonstances exceptionnelles, les parties ne sont pas admises à compléter ou modifier leurs conclusions ou leur argumentation, ni à produire de nouvelles pièces, ni à formuler de nouvelles offres de preuves après la soumission de la motivation d'appel et de la réponse”.*

49. Au cours de l'audience du 5 mars 2021, CSS a reconnu ne pas avoir produit dans ses écritures devant le TAS la version du Contrat de travail que les Parties auraient signé à l'arrivée de M. Nebojsa Jovic en Tunisie le 23 juillet 2019 (le “2<sup>ème</sup> Contrat”). Bien plus, il ressort de la Décision Litigieuse (consid. 7), que ce document n'avait pas non plus été tenu à la disposition du Juge unique de la FIFA.
50. L'existence du 2<sup>ème</sup> Contrat n'est pas contestée mais M. Nebojsa Jovic soutient n'en avoir jamais reçu de copie en dépit de plusieurs requêtes formulées tant auprès de CSS que de la FTF. CSS n'a pas remis en question les dires de M. Nebojsa Jovic.
51. Au cours de l'audience du 5 mars 2021, CSS a offert, pour la première fois, de soumettre un exemplaire du 2<sup>ème</sup> Contrat ou de requérir de la FTF qu'elle produise la version du contrat enregistré auprès d'elle. M. Nebojsa Jovic s'y est formellement opposé.
52. Au cours de l'audience du 5 mars 2021, compte tenu a) de la tardiveté de l'offre de preuve de CSS, b) de l'opposition de M. Nebojsa Jovic, c) du fait que CSS avait eu la possibilité de produire le 2<sup>ème</sup> Contrat tant dans ses écritures déposées devant la FIFA que dans celles déposées devant le TAS, l'Arbitre unique a informé les Parties qu'il ne voyait pas de circonstances exceptionnelles justifiant l'admission du 2<sup>ème</sup> Contrat. Il a donc écarté l'offre de preuve présentée par CSS.

53. En dépit de ce qui précède et par courrier électronique du 5 mars 2021, CSS a produit auprès du TAS une copie du 2<sup>ème</sup> Contrat. Par lettre du même jour et au nom de l'Arbitre unique, le Greffe du TAS a répondu comme suit à CSS:

*“Dès lors que le contrat annexé au courrier électronique susmentionné est déposé de manière tardive, que l'intimé s'est opposé à l'admission de ce document et que l'Arbitre unique considère qu'il n'existe aucune circonstance exceptionnelle permettant son admission, le contrat précité ne sera pas versé au dossier”.*

## **X. LE FOND**

54. Pour les motifs exposés au chapitre IX de la présente sentence arbitrale, le litige opposant les Parties doit être tranché à la lumière du Contrat de travail signé entre les Parties le 1<sup>er</sup> juillet 2019.
55. Le Juge unique de la FIFA a estimé que la clause du Contrat de travail intitulée *“Conditions de résiliation du contrat”* n'était pas valide et que la relation juridique liant les Parties avait été rompue de manière unilatérale et sans juste cause par CSS. Il a alloué à M. Nebojsa Jovovic un montant de USD 42'878 représentant des salaires impayés ainsi qu'une indemnité de USD 67'500 qui serait compatible avec la jurisprudence de la Commission du Statut du Joueur et qui correspondait à trois mois de salaire.
56. Les questions fondamentales que l'Arbitre unique est appelé à résoudre sont les suivantes:
- A. La clause intitulée *“Conditions de résiliation du contrat”* est-elle valide et, si oui, quelles en sont les conséquences ?
- B. Quel est le montant auquel a droit M. Nebojsa Jovovic ensuite de la rupture unilatérale du Contrat de travail par CSS ?
- A. La clause intitulée “Conditions de résiliation du contrat” est-elle valide et, si oui, quelles en sont les conséquences?**

### **1.- Validité de la clause intitulée “Conditions de résiliation du contrat”**

57. Le 19 septembre 2019, CSS a notifié à M. Nebojsa Jovovic le fait que *“le club a décidé de mettre fin unilatéralement comme le stipule votre contrat”*. CSS n'a pas donné d'autre motif quant à la résiliation des rapports de travail liant les Parties.
58. A cet égard, le Contrat de travail contient la disposition suivante:

#### **“CONDITONS DE RESILIATION DU CONTRAT**

*Le présent contrat dure 2 ans (...).*

*Dans le cas où le club décide de résilier le contrat avec l'entraîneur, il est obligé de verser à l'entraîneur un salaire pendant 3 mois. Cette condition s'applique également au cas où l'entraîneur décide de résilier le contrat. Les deux*

*parties sont tenues d'envoyer un avis écrit par courrier selon la procédure prescrite au moins un mois avant la résiliation.*

*L'entraîneur accepte et est d'accord qu'en cas de décision de résilier le présent contrat et de quitter le club CSS dans les 12 prochains mois, il est obligé de payer à la CSS dans les 12 mois suivant la résiliation le montant de CINQ CENT MILLE DOLLARS US pour la totalité du montant qu'il a reçu pendant la durée du présent contrat. Cette condition ne s'applique à aucune équipe étrangère à l'étranger et hors de Tunisie".*

59. Dans leurs écritures déposées devant le TAS, CSS et M. Nebojsa Jovic ont exprimé l'opinion selon laquelle la résiliation du Contrat de travail reposait sur le deuxième paragraphe de la clause conventionnelle précitée. A cet égard, il y a lieu de relever que, d'une part, CSS s'y réfère expressément dans sa lettre de résiliation ("le club a décidé de mettre fin unilatéralement comme le stipule votre contrat") la mise en évidence est le fait du rédacteur) et, d'autre part, M. Nebojsa Jovic a revendiqué une indemnité correspondant à 3 mois de salaire, soit une indemnité identique à celle prévue au deuxième paragraphe de la clause en question.
60. Le Contrat de travail a été conclu pour 2 ans et est donc de durée déterminée. A teneur de l'article 334 (1) du Code des Obligations suisse ("CO"), le contrat de travail de durée déterminée a pour spécificité de prendre fin sans qu'il soit nécessaire de donner congé. La durée déterminée du contrat résulte de la loi, de la nature du contrat ou de la convention des parties (Arrêt du Tribunal fédéral suisse 4C.397/2004 du 15 mars 2005, consid. 2.1). La caractéristique première d'un contrat de ce type est que les parties contractantes ne peuvent y mettre fin avant le terme convenu, à moins que celle qui en veut l'extinction prématurée puisse invoquer un juste motif de résiliation immédiate (Arrêt du Tribunal fédéral suisse 4C.61/2006 du 24 mai 2006, consid. 3.1 et références).
61. Les parties ont néanmoins la faculté de rompre en tout temps le contrat de travail par convention, pour autant qu'elles ne cherchent pas, par ce biais, à détourner une disposition impérative de la loi (ATF 118 II 58 consid. 2a et les arrêts cités). Partant, sous cette réserve, les parties restent absolument libres de mettre fin d'un commun accord à un contrat de travail de durée déterminée avant son échéance. Cette résiliation conventionnelle n'est soumise à aucune exigence de forme (article 115 CO), si bien qu'elle peut être décidée par écrit, oralement ou tacitement (Arrêt du Tribunal fédéral suisse 4C.61/2006 du 24 mai 2006, consid. 3.1 et références).
62. En l'espèce, non seulement les Parties ont négocié et adopté la clause intitulée "*Conditions de résiliation du contrat*" mais elles s'en prévalent expressément dans le cadre du présent litige. Reste à savoir si, comme l'a retenu le Juge unique de la FIFA, la clause en question est invalide, au motif qu'elle instaurerait un régime de résiliation qui ne serait pas équilibré, réciproque ou proportionnel. Selon le Juge unique de la FIFA, ladite clause serait particulièrement désavantageuse pour M. Nebojsa Jovic, puisque, dans l'hypothèse où ce dernier venait à dénoncer le Contrat de travail unilatéralement au cours de la première année de services, il devrait s'acquitter, en plus des trois mois de salaires, d'une somme de USD 500'000. Une pénalité similaire n'était pas applicable à CSS.

63. Il apparaît que le deuxième paragraphe de la clause intitulée “*Conditions de résiliation du contrat*” est parfaitement paritaire, les conditions de son application étant identiques pour les deux Parties.
64. En ce qui concerne le troisième paragraphe de ladite clause, les observations suivantes peuvent être faites:
- Le contrat de travail peut prévoir une peine conventionnelle (ATF 119 II 162). Pour être valable, celle-ci doit être contractuellement prédéterminée ou déterminable, ce qui est le cas dans la présente affaire. En effet, le Contrat de travail indique clairement le montant de la peine conventionnelle ainsi que les circonstances qui peuvent la déclencher.
  - La matière est régie par les articles 160 et suivants CO, en vertu desquels les parties au contrat peuvent prévoir une clause pénale, c’est-à-dire stipuler une peine pour le cas d’inexécution ou d’exécution imparfaite du contrat (voir article 160 CO). Les parties fixent librement le montant de la peine (article 163 (1) CO). Celle-ci est encourue même si le créancier n’a éprouvé aucun dommage (article 161 (1) CO).
  - Une peine conventionnelle excessive n’est en principe pas nulle de plein droit. Aux termes de l’article 163 (3) CO, le juge doit réduire les peines qu’il estime excessives. Dans son pouvoir d’appréciation, le juge ne doit réduire la peine qu’avec retenue, car la liberté et la volonté des parties doivent en principe être protégées. La loi n’indique pas quand une peine est excessive. Celle-ci ne doit être réduite que si son montant est déraisonnablement exagéré et manifestement incompatible avec le droit et l’équité (MOOSER M., in Commentaire romand, Code des obligations I, 2012 n° 5 ad art. 163 CO, p. 1160).

Au premier abord, le troisième paragraphe de la clause intitulée “*Conditions de résiliation du contrat*” peut apparaître comme étant effectivement déséquilibré, non réciproque ou disproportionné.

Toutefois, et dans le cadre de la résiliation unilatérale et sans juste motif des rapports de travail entre un joueur de football professionnel et un club, des formations arbitrales du TAS ont eu l’occasion de rappeler que les parties sont libres de fixer la peine conventionnelle à verser en cas d’inexécution ou d’exécution imparfaite du contrat. Un tel accord prévaut sur l’application des autres critères énoncés à l’article 17 RSTP, qui régit les conséquences d’une rupture de contrat sans juste motif. Dans un tel cas de figure, il n’est pas nécessaire que la pénalité convenue soit réciproque ou d’un montant égal (CAS 2015/A/3999 & 4000 du 17 mars 2016, consid. 158). En effet, il a été souligné que le préjudice subi par un club en cas de rupture de contrat sans juste motif par un joueur est différent, et généralement plus élevé, que le préjudice subi par un joueur en cas de rupture de contrat sans juste cause par un club. Il y a lieu de tenir compte de cette différence pour apprécier si la clause convenue entre les parties est équilibrée et proportionnée. De même, une éventuelle disparité dans la peine conventionnelle peut être compensée par d’autres dispositions du contrat plus favorables au profit du joueur, comme par exemple une rémunération particulièrement élevée (CAS 2016/A/4826 du 23 août 2017).

L'Arbitre unique est d'avis que les principes énoncés dans la jurisprudence du TAS ci-dessus peuvent être appliqués par analogie dans le cadre de rapports de travail entre un club et un entraîneur. Ainsi et en fonction des circonstances, il n'est pas invraisemblable que le préjudice subi par un club en cas de rupture de contrat sans juste cause par un entraîneur puisse être plus important que dans l'hypothèse inverse. En effet, un club laissé sans entraîneur du jour au lendemain devra trouver rapidement un remplaçant, qui soit disponible et qui présente un profil adéquat. De telles contraintes peuvent forcément générer des coûts d'une certaine importance. S'ajoutent à de tels coûts, les éventuels montants payés par le club pour obtenir les services de l'entraîneur démissionnaire (commissions, prime à la signature, etc.) et que la rupture anticipée du contrat n'a pas permis d'amortir. Ainsi, faute de connaître a) les circonstances ainsi que b) les frais éventuels encourus par CSS en relation avec l'engagement de M. Nebojsa Jovic, c) le contenu des négociations précontractuelles et contractuelles, il ne peut être affirmé d'emblée que la peine conventionnelle convenue entre les Parties est déséquilibrée, non réciproque ou disproportionnée par rapport aux prestations et contreprestations convenues entre elles. Le contraire n'a jamais été allégué ni prouvé par les Parties et en particulier par M. Nebojsa Jovic.

- D'ailleurs M. Nebojsa Jovic ne s'est jamais plaint d'avoir été contraint d'accepter la clause en question ou que CSS a exploité une gêne ou son inexpérience pour l'obliger à accepter la peine conventionnelle prévue au troisième paragraphe de la clause intitulée "*Conditions de résiliation du contrat*" (voir article 21 CO).
- Le contrat a été résilié par CSS et non par M. Nebojsa Jovic, de telle sorte que le troisième paragraphe de la clause intitulée "*Conditions de résiliation du contrat*" prévoyant une pénalité supplémentaire de USD 500'000 n'est dès lors pas applicable. M. Nebojsa Jovic ne s'est d'ailleurs pas prévalu de ce troisième paragraphe pour le calcul de son indemnité. Au contraire, il a seulement demandé une indemnité équivalente à 3 mois de salaires, conformément à ce qui est prévu au deuxième paragraphe de la clause en question.

65. Compte tenu de ce qui précède, l'Arbitre unique arrive à la conclusion que la clause intitulée "*Conditions de résiliation du contrat*" est valide et que c'est à la lumière de cette disposition qu'il convient d'examiner la rupture unilatérale par CSS du Contrat de travail et les conséquences qui en découlent.

## **2.- Conséquence de la validité de la clause intitulée "*Conditions de résiliation du contrat*"**

66. En vertu du deuxième paragraphe de la clause intitulée "*Conditions de résiliation du contrat*", la partie qui veut résilier unilatéralement le Contrat de travail est tenue d'envoyer un avis écrit par courrier au moins un mois avant la résiliation.

67. Le 19 septembre 2019, CSS a notifié à M. Nebojsa Jovic la résiliation du Contrat de travail dans les termes suivants:

*"Veuillez noter que le club a décidé de mettre fin unilatéralement comme le stipule votre contrat."*



*Nous vous prions de vous rapprocher du service administratif et comptable afin de finaliser cette séparation acceptée par vous-même.*

*Nous restons à votre disposition pour vos billets retour: Tunis/Monténégro”.*

68. Il ne ressort pas de la lettre de résiliation de CSS que le Contrat de travail était terminé avec effet immédiat. Le courrier de CSS n’indique pas non plus une date à laquelle devrait intervenir la rupture du Contrat. Au contraire, en mettant fin unilatéralement aux rapports de travail *“comme le stipule [le] contrat”*, CSS a fait expressément référence au deuxième paragraphe de la clause intitulée *“Conditions de résiliation du contrat”* et, par conséquent, au préavis d’un mois qui y figure. A ce propos, M. Nebojsa Jovovic a tenté d’obtenir des explications quant au motif lié à la fin de son contrat de travail et n’en a obtenues aucune.
69. En d’autres termes, il n’y a aucune pièce au dossier permettant de penser que le Contrat de travail a été dénoncé avec effet immédiat sans juste cause, auquel cas l’article 337 c du Code des Obligations aurait pu trouver application. En l’espèce, l’Arbitre unique arrive à la conclusion que le Contrat de travail a été dénoncé par CSS selon les modalités prévues d’entente entre les Parties, soit conformément au deuxième paragraphe de la clause intitulée *“Conditions de résiliation du contrat”* qui prévoit que *“Dans le cas où le club décide de résilier le contrat avec l’entraîneur, il est obligé de verser à l’entraîneur un salaire pendant 3 mois. (...). Les deux parties sont tenues d’envoyer un avis écrit par courrier selon la procédure prescrite au moins un mois avant la résiliation”*.
70. Au cours de l’audience du 5 mars 2021, le CSS a reconnu ne pas avoir donné formellement à M. Nebojsa Jovovic un préavis d’un mois. Cela est sans incidence. En effet, lorsqu’une partie résilie le rapport de travail en prétendant appliquer un délai inférieur au délai juridiquement applicable, le congé n’est pas nul mais la résiliation ne produit effet qu’au terme du délai juridiquement applicable (Arrêts du Tribunal fédéral suisse 4A\_372/2016 du 2 février 2017, consid. 5.1.1; 4A\_556/2012, consid. 4.3 du 9 avril 2013; 4A\_463/2010 du 30 novembre 2010, consid. 4).
71. Le fait que CSS ait invité M. Nebojsa Jovovic à se *“rapprocher du service administratif et comptable afin de finaliser cette séparation”* et se soit tenu à sa disposition pour le vol à destination du Monténégro, ne signifie pas encore que CSS ait mis immédiatement fin au Contrat de travail mais peut plutôt être compris en ce sens que CSS a libéré M. Nebojsa Jovovic de son obligation de travailler jusqu’au terme du délai de congé. A cet égard et comme cela ressort du son courrier électronique adressé le 19 septembre 2019 à CSS, M. Nebojsa Jovovic s’est plaint de ne pas avoir pu continuer à travailler, ce qui suggère bien qu’il était disposé à continuer à offrir ses services jusqu’à la date effective de la résiliation du contrat. Dans un tel cas de figure, M. Nebojsa Jovovic a droit à son salaire jusqu’à cette date (TERCIER P., Les contrats spéciaux, 5e éd. 2016, n. 3030 p. 407; arrêt du Tribunal fédéral suisse 4A\_372/2016 du 2 février 2017, consid. 5.1.1).
72. Au vu de ce qui précède, se pose la question de savoir à quel moment exactement est intervenu le terme du rapport de travail.
73. Le terme du rapport de travail est en principe la fin d’un mois (article 335c CO). Cette disposition n’est pas impérative (articles 335 c (2), 361 et 362 CO). Les parties peuvent donc

convenir d'un autre terme que celui prévu par la loi (WITZIG A., Droit du travail, 2018, n 686, p. 251), ce qui est le cas en l'espèce, les Parties ayant seulement convenu d'un préavis de 1 mois, sans exiger un autre terme plus spécifique.

74. Dès lors que CSS a notifié à M. Nebojsa Jovovic la résiliation en date du 19 septembre 2019 et que celle-ci doit être précédée d'un préavis d'un mois en vertu de la clause intitulée "*Conditions de résiliation du contrat*", l'Arbitre unique arrive à la conclusion que le Contrat de travail a été terminé en date du 19 octobre 2019.
75. Conformément au deuxième paragraphe de la clause intitulée "*Conditions de résiliation du contrat*", CSS a résilié unilatéralement le Contrat de travail et doit par conséquent verser trois mois de salaire à M. Nebojsa Jovovic. Pour les motifs exposés plus haut, il s'agit d'une peine conventionnelle qui est due, même si le créancier n'a éprouvé aucun dommage (article 161 (1) CO). Au cours de la présente procédure, aucune des Parties n'a suggéré que cette peine était excessive. Dans ce contexte, l'Arbitre unique estime ne pas devoir réduire cette dernière. Au vu des circonstances du cas d'espèce, il ne voit d'ailleurs pas de motif à le faire.

**B. Quel est le montant auquel a droit M. Nebojsa Jovovic ensuite de la rupture unilatérale du Contrat de travail par CSS ?**

76. Pour déterminer la somme résiduelle à laquelle a droit M. Nebojsa Jovovic, les éléments suivants sont à prendre en compte:
- les Parties étaient liées par le Contrat de travail du 23 juillet au 19 octobre 2019;
  - M. Nebojsa Jovovic a droit à un salaire mensuel de USD 22'500;
  - CSS a versé à ce jour à M. Nebojsa Jovovic une somme équivalente à USD 96'154;
  - Dès lors que CSS a résilié unilatéralement le Contrat de travail, M. Nebojsa Jovovic a droit à une indemnité correspondant à trois mois de salaire.
77. En outre, sont litigieuses les questions de savoir si M. Nebojsa Jovovic avait droit à une prime à la signature du contrat ("*sign-on fee*") de USD 90'000 ainsi que le bonus de USD 20'000 en lien avec le fait que CSS a remporté la Coupe de Tunisie en date du 17 août 2019.

**1.- Prime à la signature du Contrat de travail**

78. Dans sa Décision Litigieuse, le Juge unique de la FIFA a accepté sans autres explications le fait que M. Nebojsa Jovovic avait droit à une prime de USD 90'000 à la signature du Contrat de travail.
79. Au cours de la présente procédure, M. Nebojsa Jovovic a soutenu qu'une telle prime avait été acceptée par les Parties et qu'elle avait été déterminante pour qu'il acceptât de venir en Tunisie pour entraîner l'équipe de CSS. Le club, quant à lui, conteste l'existence d'une telle prime.

80. En présence d'un litige sur l'interprétation d'un contrat, il y a tout d'abord lieu de s'efforcer de déterminer la commune et réelle intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (article 18 (1) CO; ATF 128 III 419 consid. 2.2 p. 422; ATF 127 III 444 consid. 1b). Si la volonté réelle des parties ne peut pas être établie ou si les volontés intimes divergent, il convient d'interpréter les déclarations et les comportements selon la théorie de la confiance, en recherchant comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances (ATF 128 III 419 consid. 2.2 p. 422; ATF 127 III 444 consid. 1b; ATF 126 III 59 consid. 5b p. 68, ATF 126 III 375 consid. 2e/aa p. 380; ATF 125 III 305 consid. 2b p. 308). Pour interpréter une clause contractuelle selon le principe de la confiance, il convient de partir en premier lieu du texte de ladite clause. En règle générale, les expressions et termes choisis par les cocontractants devront être compris dans leur sens objectif. Un texte clair prévaudra en principe, dans le processus d'interprétation, contre les autres moyens d'interprétation. Toutefois, il ressort de l'article 18 (1) CO que le sens d'un texte, même clair, n'est pas forcément déterminant et que l'interprétation purement littérale est au contraire prohibée. En effet, même si la teneur d'une clause contractuelle paraît claire à première vue, il peut résulter d'autres conditions du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que le texte de la clause litigieuse ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu (ATF 131 III 606 consid. 4.1 ATF 128 III 265 consid. 3a; ATF 127 III 444 consid. 1b).
81. A titre liminaire, l'Arbitre unique rappelle qu'en application de l'article 8 du Code Civil suisse "*chaque partie doit [...] prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit*". Le même principe se retrouve à l'article 12 (3) du Règlement de la Commission du Statut du Joueur et de la Chambre de Résolution des Litiges, en vertu duquel la charge de la preuve incombe à la partie qui invoque un droit découlant d'un fait qu'elle allègue.
82. En l'espèce et en dehors du Contrat de travail, il n'y a aucune pièce au dossier ni aucun témoignage permettant d'apporter un éclairage particulier sur la volonté des Parties quant à l'existence ou non d'une prime à la signature. En l'occurrence l'article 2 bis dudit contrat prévoit ce qui suit:

*"Les parties ont convenu des conditions salariales suivantes:*

*Le montant total du contrat est de: 540 000 dollars (...) répartis comme suit:*

*Pour la saison 2019/2020:*

*A partir du 01.07.2019 au 30.06.2020:*

*Le club verse à l'entraîneur un montant net de 22 500 \$ ou l'équivalent en dinars tunisiens avant le 10 de chaque mois.*

*Une avance annuelle de 90 000 \$ (...) à la signature du contrat en Tunisie (SFAX).*

Du 01.07.2020. au 30.06.2021

*Le club verse à l'entraîneur un montant net de 22 500 \$ ou l'équivalent en dinars tunisiens avant le 10 de chaque mois.*

*Avance annuelle de 90 000 \$ (...) à la signature du contrat en Tunisie (SFAX).*

*L'avance pour la saison suivante est payée en juillet 2020".*

83. Il ressort du texte clair de cette disposition que les Parties avaient convenu d'une rémunération totale de USD 540'000 répartie sur 24 mensualités de USD 22'500 (24 x 22'500 = USD 540'000). Il n'y a pas de place pour le versement d'une somme supplémentaire de USD 90'000 correspondant à une prime à la signature. En outre, le montant de USD 90'000 mentionné dans le contrat est qualifié de "*avance annuelle*" et ne serait donc qu'une modalité de paiement qui, aux dires de CSS au cours de l'audience du 5 mars 2021, devait servir de garantie de paiement du salaire de M. Nebojsa Jovic.

84. Rien dans le Contrat de travail ou dans les pièces au dossier ne permet de favoriser l'interprétation de M. Nebojsa Jovic (prime à la signature) à celle de CSS (garantie de paiement du salaire). Il y a donc lieu de s'en tenir au texte clair de la convention et de retenir que les USD 90'000 ne constituent qu'une "*avance*" sur salaire et ne viennent pas s'ajouter aux USD 540'000 devant correspondre au "*montant total*" de la rémunération de M. Nebojsa Jovic. Ce dernier n'a donc pas de prétention au paiement d'une prime à la signature du Contrat de travail.

**2.- Bonus de USD 20'000 lié au fait que CSS a remporté la Coupe de Tunisie en date du 17 août 2019**

85. Dans sa Décision Litigieuse, le Juge unique de la FIFA a retenu que, en vertu du Contrat de travail, le paiement du bonus en question était uniquement conditionné au fait que CSS remporte la Coupe de Tunisie pendant la durée des relations de travail liant CSS à M. Nebojsa Jovic. La finale de la coupe ayant été remportée le 17 août 2019, il a estimé que M. Nebojsa Jovic avait droit au bonus de USD 20'000.

86. CSS conteste la Décision Litigieuse au motif que le contrat de travail signé par M. Nebojsa Jovic après son arrivée en Tunisie en date du 23 juillet 2019 précisait expressément le fait que les bonus dus à l'entraîneur étaient en lien avec les championnats 2019-2020 et 2020-2021. En l'occurrence, la Coupe de Tunisie remportée par CSS le 17 août 2019 avait trait à la saison 2018-2019, soit à la saison antérieure à l'engagement de M. Nebojsa Jovic. Selon CSS, il serait illogique d'attribuer un bonus à un entraîneur pour un championnat qui s'est déroulé tout au long de la saison qui a précédé son engagement et qui a été remporté par une équipe qu'il n'a pas entraînée.

87. L'Arbitre unique relève que le Contrat de travail qui a été versé au dossier est celui signé par les Parties le 1<sup>er</sup> juillet 2019. Selon le texte clair de cette convention, il n'est fait aucune mention quant aux saisons durant lesquelles doivent avoir lieu les championnats pouvant générer un bonus en faveur de M. Nebojsa Jovic. En outre, et au cours de l'audience du 5 mars 2021,

CSS a reconnu que M. Nebojsa Jovic avait été l'entraîneur officiel de l'équipe de CSS au cours de la finale de la coupe de Tunisie.

88. A la lumière de ce qui précède, l'Arbitre unique partage l'opinion exprimée par le Juge unique de la FIFA dans sa Décision Litigieuse et confirme que M. Nebojsa Jovic a droit au bonus de USD 20'000 relatif à la Coupe de Tunisie remportée par CSS le 17 août 2019.

**3.- Les montants auxquels a droit M. Nebojsa Jovic**

89. Il résulte du Contrat de travail que M. Nebojsa Jovic a droit aux montants suivants:

-	Salaires du 23 juillet au 19 octobre 2019:		
o	9 jours en juillet (22'500:31 x 9)	USD	6'532
o	Mois d'août et septembre (2 x 22'500)	USD	45'000
o	19 jours en octobre (22'500:31x19)	USD	13'790
-	Indemnité correspondant à 3 mois de salaires	USD	67'500
-	Bonus coupe de Tunisie	<u>USD</u>	<u>20'000</u>
	Total	USD	152'822

90. Il y a lieu de déduire du montant de USD 152'822 la somme de USD 96'154 que M. Nebojsa Jovic a reçue de CSS, avec pour conséquence que le montant encore dû s'élève à USD 56'668 (USD 152'822 – USD 96'154).
91. La somme de USD 96'154 a été versée à M. Nebojsa Jovic en tant qu'avance sur salaire. Dès lors, le solde du montant encore dû n'est constitué que de l'indemnité correspondant à 3 mois de salaire et/ou du bonus lié à la Coupe de Tunisie. Ces montants ont été réclamés pour la première fois par M. Nebojsa Jovic lorsqu'il a saisi la FIFA en date du 23 décembre 2019.
92. En vertu de l'article 102 (1) CO, le débiteur d'une obligation exigible est mis en demeure par l'interpellation du créancier. Conformément à l'article 104 (1) du CO, le débiteur qui est en demeure pour le paiement d'une somme d'argent doit l'intérêt moratoire à 5 % l'an, même si un taux inférieur avait été fixé pour l'intérêt conventionnel.
93. Au vu de ce qui précède, l'Arbitre unique arrive à la conclusion que CSS doit verser à M. Nebojsa Jovic la somme de USD 56'668 avec un intérêt de 5% l'an, à partir du 23 décembre 2019.

## PAR CES MOTIFS

### **Le Tribunal Arbitral du Sport décide:**

1. L'appel formé le 10 août 2020 par Club Sportif Sfaxien à l'encontre de la décision du 25 mai 2020 du Juge unique de la Commission du Statut du Joueur de la FIFA est partiellement admis.
2. Les chiffres 2 et 3 du dispositif de la décision du 25 mai 2020 du Juge unique de la Commission du Statut du Joueur de la FIFA sont réformés en ce sens que Club Sportif Sfaxien doit payer à M. Nebojsa Jovovic la somme de USD 56'668 plus 5% d'intérêt annuel dès le 23 décembre 2019.
3. La décision du 25 mai 2020 du Juge unique de la Commission du Statut du Joueur de la FIFA est confirmée pour le surplus.
4. (...).
5. (...).
6. Toutes les autres conclusions des Parties sont rejetées.