

# VS\_GERICHTE C1 23 52 vom 27. Mai 2025

VS Kantonsgericht, 2025-05-27, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs\\_gerichte\\_C1\\_23\\_52](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_C1_23_52)

FR: VS\_GERICHTE C1 23 52 du 27 mai 2025

IT: VS\_GERICHTE C1 23 52 del 27 maggio 2025

## Regeste

C1 23 52 ARRÊT DU 27 MAI 2025 Tribunal cantonal du Valais Cour civile II  
Composition : Bertrand Dayer, président ad hoc ; Michael Steiner et Christophe Pralong, juges ; Mélanie Favre, greffière en la cause X \_\_\_\_\_ SA, de siège à A \_\_\_\_\_, demanderesse et appelante, représentée par Maître Emilie Weible, avocate à Neuchâtel contre Y \_\_\_\_\_, défendeur, demandeur par voie de reconvention et appelé, représenté par Maîtres Dmitry A. Pentsov et Lucien W. Valloni, avocats à Genève. (contrat de travail ; résiliation pour justes motifs)

## Erwägungen

### E. 1.1

Déposé le 24 février 2023, l'appel a été interjeté en temps utile contre une décision finale de première instance rendue dans une cause dont la valeur litigieuse excède manifestement 10'000 francs. Il est dès lors recevable (cf. art. 308 al. 1 let. b et al. 2, art. 311 al. 1 CPC).

### E. 1.2

L'appel peut être formé pour violation du droit et/ou constatation inexacte des faits (cf. art. 310 al. 1 CPC). L'autorité d'appel jouit d'un plein pouvoir d'examen. Elle applique

- 14 - le droit d'office, sans être liée par les griefs soulevés par les parties, et peut substituer ses propres motifs à ceux de la décision attaquée. Sous réserve de vices manifestes, elle limite toutefois son examen aux arguments développés dans les écritures en appel (cf. ATF 142 III 413 consid. 2.2.4 et les références citées). L'instance d'appel contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par l'autorité précédente (cf. art. 157 et 310 let. b CPC). Elle peut apprécier elle-même les faits sur la base des preuves administrées en première instance.

### E. 2

2.1.1 Dans un grief formel qu'il y a lieu d'examiner en premier lieu, l'appelante invoque une violation de son droit d'obtenir une décision motivée. Elle soutient que le premier juge n'a pas examiné l'ensemble des « problèmes pertinents » et omis des « éléments essentiels pour l'issue du litige ». En particulier, il n'aurait pas apprécié le licenciement litigieux sous l'angle des « spécificités du monde sportif », alors même qu'elle avait « dûment allégué la position de la FIFA et du TAS en lien avec les résiliations extraordinaires en période de COVID-19 » et démontré, dans cette optique, que les « conséquences financières de la pandémie », laquelle était une « circonstance extraordinaire et imprévisible », l'avaient empêchée d'exécuter ses obligations découlant du contrat de travail conclu avec l'appelé puisque le championnat et les entraînements avaient été interrompus à plusieurs reprises. De ce fait, elle s'était retrouvée totalement privée de ses recettes, tout en devant néanmoins

s'acquitter de ses dettes. Les prestations contractuelles des parties avaient par conséquent souffert d'un déséquilibre car elle ne pouvait plus bénéficier des prestations de son employé tout en devant continuer à lui payer son salaire. 2.1.2 Il faut d'emblée relever que ce grief est dépourvu de fondement. En effet, le juge de première instance s'est bel et bien prononcé sur les conséquences économiques de la pandémie de covid-19 pour X \_\_\_\_\_ SA et a estimé que celles-ci ne pouvaient pas justifier le licenciement de Y \_\_\_\_\_ (cf. consid. 4.2 du jugement entrepris). Même si la motivation de ce magistrat est relativement succincte, elle est néanmoins suffisante pour permettre à la demanderesse de comprendre les arguments retenus (cf. consid. 3.2 ci-après) et de les critiquer en connaissance de cause (cf. consid. 3.3 ci-après). Il ne saurait dès lors y avoir de violation de son droit à obtenir une décision motivée (cf., notamment, sur ce droit arrêt 4A\_444/2023 du 19 février 2025 consid. 4.1 et les références citées). Autre est la question de savoir si les motifs retenus par le premier juge sont bien fondés, ce qui sera examiné ci-après (cf. consid. 4).

- 15 - 2.2.1 Dans un courrier du 24 mai 2023, l'appelante s'est également plainte d'une violation de son droit d'être entendu par la juge instructeur du Tribunal de céans à laquelle elle reproche d'avoir refusé de prolonger le délai dont elle disposait pour se déterminer de manière spontanée sur la réponse de l'appelé. 2.2.2 Il ressort du dossier que, le 10 mai 2023, ladite juge a rejeté une demande de X \_\_\_\_\_ SA sollicitant l'octroi d'un délai de réplique de vingt jours pour se prononcer sur l'écriture de Y \_\_\_\_\_ du 3 mai 2023 qui lui avait été notifiée le 8 mai suivant. Ce rejet était motivé par le fait que le « délai ordinaire de dix jours » était jugé suffisant pour que l'appelante puisse exercer son droit de réplique, la « complexité de la cause » et les « arguments soulevés » par l'appelé ne justifiant pas un délai plus long. Le 19 mai 2023, X \_\_\_\_\_ SA, invoquant une « surcharge de travail » et, en particulier, la « préparations de nombreuses audiences » devant avoir lieu les jours suivants, a sollicité une « ultime » prolongation du délai en question. Le 24 mai 2023, cette requête a toutefois été refusé car « le motif invoqué » ne justifiait pas de s'écarter de ceux retenus dans l'ordonnance du 10 mai précédent. 2.2.3 Il faut d'emblée relever que l'appelante n'a nullement été privée de son droit de réplique inconditionnel (cf. sur cette institution, GEHRI, Commentaire bâlois, 4ème éd., 2024, n. 26a-26c ad art. 53 CPC et les références citées). Elle s'est uniquement vue refuser, à deux reprises, une prolongation du délai de dix jours que la juge en charge de l'instruction de la cause a estimé être, à juste titre, le « délai ordinaire » (cf. sur cette question, GEHRI, n. 26b ad art. 53 CPC et les références citées) suffisant pour répliquer. A cet égard, force est de constater, d'une part, qu'il n'y a aucun droit à obtenir une prolongation de délai (cf. arrêt précité 5D\_174/2013 consid. 4.4) et, d'autre part, qu'une surcharge de travail ne saurait entraîner automatiquement une telle prolongation (cf. dans ce sens arrêt 5D\_21/2013 du 28 mai 2013 consid. 5.1.1 et les références citées). Savoir si cette dernière repose sur des motifs suffisants (cf. art. 144 al. 2 CPC) est laissé à la large appréciation du juge compétent (cf. arrêt 5A\_654/2015 du 22 décembre 2015 consid. 5.2 et les références citées). Or, dans le cas particulier, l'appelante n'a pas remis en cause les motifs pour lesquels, le 10 mai 2023, la juge instructeur a refusé sa première requête de prolongation à vingt jours du délai de réplique « ordinaire », de sorte que ces motifs peuvent être considérés comme admis et bien fondés. Puis, confronté à une deuxième requête du même genre, ladite juge pouvait se montrer plus sévère (cf. dans ce sens, TAPPY, Commentaire romand, 2ème éd., 2019, n. 10 ad art. 144 CPC), ce d'autant plus que X \_\_\_\_\_ SA formulait cette demande peu avant l'échéance du délai en question, en invoquant de surcroît un motif pour le moins sujet à caution. En

- 16 - effet, selon l'expérience générale de la vie (cf. sur ce critère, arrêt 5D\_174/2013 du 15 janvier 2014 consid. 4.4 et les références citées), il pouvait paraître fort douteux que les citations pour les « nombreuses audiences », qui devaient avoir lieu les « prochains jours » et étaient censées justifier la « surcharge de travail » alléguée, ne soient parvenues à la connaissance de l'appelante que dans le très court laps de temps séparant ses deux requêtes de prolongation de délai, la prenant ainsi au dépourvu. C'est dès lors sans abuser de son large pouvoir d'appréciation et sans violer le droit d'être entendu de X \_\_\_\_\_ SA, que la juge instructeur a refusé, le 22 mai 2023, sa deuxième demande de prolongation de délai.

### **E. 3.1**

Il n'est pas contesté que les parties ont été liées par un contrat de travail au sens des articles 319 ss CO (cf. également lettre B.a ci-dessus), auquel il a été mis fin le 18 mars 2020, à la suite de la résiliation immédiate pour justes motifs contestée par l'employé (cf. lettres G et H ci-dessus). Le litige porte donc uniquement sur l'existence desdits motifs.

### **E. 3.2**

A cet égard, le premier juge a considéré que le refus de Y \_\_\_\_\_ d'accepter les conditions du chômage partiel qui lui étaient proposées par X \_\_\_\_\_ SA ne constituait pas un motif de congé immédiat. Il en allait de même du changement de situation invoqué par cette société pour justifier le licenciement litigieux, à savoir la « perte de recettes » alléguée ainsi que l'impossibilité pour les parties de fournir leurs prestations respectives. En effet, même si la pandémie de covid-19 et les mesures décidées par le Conseil fédéral les 13 et 16 mars 2020 étaient des éléments soudains et imprévisibles « de nature à péjorer considérablement les finances des équipes de sport professionnelles, en privant ces dernières de leurs principales sources de revenus », il fallait relever que la durée restante du contrat de travail de l'intéressé était courte (trois mois et demi). En outre, ledit 13 mars, le Conseil fédéral avait annoncé son intention d'octroyer des prêts sans intérêt « aux milieux professionnels des sports d'équipes » et de débloquer 50 millions à cet effet. De plus, même si X \_\_\_\_\_ SA avait établi être en état de surendettement au 30 juin 2020, il était conforme à son « fonctionnement habituel » que ses propres recettes suffisent à couvrir ses charges et que « les autres sociétés du président » « bouclent ce qui manque ». Ce n'était ainsi pas les trois mois et demi de salaire dus au défendeur qui étaient de nature à causer la ruine de la demanderesse. Il n'y avait par conséquent aucun juste motif autorisant le licenciement signifié le 18 mars 2020.

- 17 -

### **E. 3.3**

L'appelante fait grief au premier juge d'avoir nié l'existence d'un tel motif. Selon elle, l'arrivée du covid-19 en Suisse au début 2020, tout comme son apparition à la fin 2019 et ses « conséquences désastreuses pour l'économie nationale », étaient imprévisibles. En outre, compte tenu des mesures sanitaires imposées par le Conseil fédéral, elle avait dû arrêter toutes ses activités, puis n'avait cessé d'accumuler les pertes puisqu'elle ne réalisait plus « les recettes essentielles des autres saisons (billetterie, sponsoring, droits télé, publicité, transferts, gala, etc.) », tout en devant néanmoins continuer à s'acquitter de ses charges, dont notamment les salaires de ses employés, étant également précisé que le seul prêt qui lui avait été accordé par la Confédération n'était de loin pas suffisant pour combler son manque de ressources financières. De plus, elle avait été non seulement empêchée de recevoir la prestation de travail de ses salariés, mais également interdite d'exercer ses

activités et donc de fournir sa propre prestation, ce qui avait induit une disproportion évidente entre les parties et rendait la poursuite des relations contractuelles « objectivement et subjectivement inenvisageable » pour elle. De surcroît, au moment du licenciement litigieux, le Conseil fédéral ne cessait d'introduire de nouvelles mesures de restriction urgentes et les entreprises s'étaient vues contraintes d'arrêter complètement leurs activités du jour au lendemain, sans savoir quand elles pourraient les reprendre. C'était dans ce contexte qu'elle avait adressé un courrier à l'ensemble de ses employés le 17 mars 2020 « en vue de trouver une solution temporaire pour tenter de garantir sa survie financière ». A cet égard, le salaire élevé que percevait l'appelé constituait pour elle une charge non négligeable et le refus de celui-ci d'en accepter une réduction était contraire à son devoir de loyauté envers son employeur. Par ailleurs, le versement dudit salaire n'était pas « réalisable en pratique du point de vue de l'inégalité de traitement crasse d'une telle démarche vis-à-vis des autres employés ayant accepté une réduction à des fins de solidarité et pour tenter d'éviter » sa faillite, voire « conserver leur emploi ». Compte tenu de tous ces éléments, les conditions d'application de la *clausula rebus sic stantibus* étaient réalisées, ce qui autorisait une résiliation unilatérale avec effet immédiat du contrat de travail de l'intéressé.

- 18 -

#### **E. 4.1**

L'employeur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (art. 337 al. 1 CO). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO). L'idée est que les conditions essentielles, de nature personnelle ou objective, sous l'empire desquelles le contrat de travail a été conclu, ne sont plus réalisées. La résiliation extraordinaire au sens de l'article 337 CO concrétise ainsi le principe de la *clausula rebus sic stantibus* (cf. DONATIELLO, Commentaire romand, 3ème éd., 2021, n. 3 ad art. 337 CO et les références citées).

#### **E. 4.2**

Les règles qui président à une telle résiliation immédiate pour justes motifs ont été correctement exposées dans le jugement entrepris (cf. consid. 4.1 de ce dernier), si bien qu'il convient d'y renvoyer (sur le renvoi à la motivation du jugement de première instance, cf. arrêt 4A\_608/2020 du 26 février 2021 consid. 3.3.4 et les références citées). On ajoutera ce qui suit.

#### **E. 4.3**

Les faits invoqués pour justifier une résiliation immédiate ne concernent pas nécessairement le comportement de l'un des cocontractants et peuvent, notamment, consister en des faits externes aux deux parties. Il faut alors que les fondements du rapport contractuel soient ébranlés si profondément que la continuation des rapports de travail ne puisse raisonnablement plus être exigée, ni objectivement, ni subjectivement, jusqu'à la fin de ces derniers. Aucune des parties ne peut néanmoins se prévaloir de situations qui relèvent de la réalisation d'un risque qu'elle doit supporter, tel, en particulier, le risque d'entreprise incombant à l'employeur (cf. DONATIELLO, n. 12 ad art. 337 CO), l'empêchement de travailler imposé par les mesures de lutte contre le covid-19 ne relevant toutefois pas d'un

tel risque (cf. ATF 150 III 22 consid. 5.4-5.10 et les références citées ; WYLER/HEINZER/WITZIG, Droit du travail, 5ème éd., 2024, p. 273 ; HOCHSTRASSER, Auswirkungen einer Pandemie auf Dauerschuldverhältnisse, in SVLR-Bulletin 152/2020, p. 37 ss, p. 44). Ne constituent également pas un juste motif de licenciement immédiat, la mauvaise marche des affaires ou les difficultés économiques de l'employeur, notamment des résultats déficitaires, en raison d'une récession, d'une perte de marché ou d'un retrait de licence. Il en va de même de la mise en faillite de l'employeur, du refus par l'employé du

- 19 - chômage partiel ou d'une modification (immédiate) du contrat de travail, fût-elle objectivement fondée (cf. ATF 129 III 382 consid. 2.2 ; arrêts 4A\_690/2012 du 13 mars 2013 consid. 3.2, 4C.239/2006 du 5 octobre 2006 consid. 2.1 et C.15/05 du 23 mars 2006 consid. 4.3.2 ainsi que les références citées ; GLOOR, Commentaire du contrat de travail, 2ème éd., 2022, n. 47 ad art. 337 CO ; BLES/HIRSIGER/PIETRUSZAK, in COVID-19, Ein Panorama der Rechtsfragen zur Corona-Krise, 2020, § 2 no 137 ; DUNAND/WYLER, Quelques implications du coronavirus en droit suisse du travail, in Newsletter DroitDuTravail.ch du 9 avril 2020, p. 30). Ne peut finalement être considéré comme un juste motif le fait que le travailleur a été empêché de travailler sans sa faute (cf. art. 337 al. 3 CO), notamment en raison de l'interdiction officielle prononcée sur le plan national, en mars 2020, dans le contexte de la pandémie de covid-19 (cf. arrêt 4A\_379/2022 du 28 juin 2023 consid. 6.1.2 et les références citées ; VON KAENEL, Le point sur le droit du travail, in SJZ 2024 p. 516 ss, p. 520). 4.4.1 Il faut tout d'abord constater que, contrairement à ce que soutient l'appelante, la lettre de licenciement immédiat pour justes motifs (« cas de force majeure ») qu'elle a adressée à l'appelé le 18 mars 2020 (cf. lettre G ci-dessus) fait référence pour la première fois au manque de recettes, dû, selon elle, à « l'arrêt forcé » de ses activités ainsi qu'à « l'état d'urgence décrété par le Conseil fédéral », l'empêchant de faire face à ses « charges financières, notamment salariales » et ayant justifié sa missive de la veille le priant « de bien vouloir accepter les conditions du chômage partiel ». En effet, dans son courrier du 17 mars 2020 (cf. lettre D ci-dessus), elle n'a nullement invoqué explicitement le risque qu'elle soit mise en faillite si ses employés n'acceptaient pas de réduire leurs salaires aux conditions du chômage partiel, comme elle le soutient (cf. lettre E.b ci-dessus). Ce courrier s'est borné à justifier la proposition qui y était formulée par le souhait d'éviter des « mesures trop draconiennes », sans préciser cependant lesquelles ni, en particulier, indiquer que la société n'avait plus la possibilité d'assumer les salaires à sa charge. En outre, contrairement à ce que pense l'appelante (cf. chiffre 62 p. 13 de l'écriture d'appel), à bien lire l'enchaînement de ses trois premiers paragraphes, dont le troisième est la conséquence des deux premiers (« Au vu de ce qui précède [...] »), la lettre de licenciement du 18 mars 2020 fait bel et bien un lien causal entre, d'une part, le fait que l'appelé a refusé la proposition d'accepter les conditions du chômage partiel et, d'autre part, le congé immédiat pour justes motifs qui lui était adressé. L'appelante motive de surcroît ce dernier par le fait (cf. 4ème paragraphe du courrier en question) qu'elle ne peut lui fournir de travail et qu'il est interdit à celui-ci de lui fournir sa prestation,

- 20 - ce qui, à son avis, rendait impossible la poursuite des rapports de travail, en ajoutant encore ce qui suit : « (...) ce d'autant que, bien qu'informé de la situation, vous avez refusé les conditions du chômage partiel ». Cette dernière précision démontre également que ce refus est bien un motif direct du licenciement litigieux, quoi qu'en dise l'appelante, qui se contredit d'ailleurs à ce sujet (cf. all. 46 et chiffre 14 p. 4 de l'écriture d'appel). Or, ainsi

qu'on l'a vu (cf. consid. 4.3), un tel refus ne peut constituer un juste motif au sens de l'article 337 CO. Par ailleurs, le fait que les coéquipiers de l'appelé ont de leur côté accepté de réduire leurs salaires dans la mesure proposée par l'appelante, que la proposition qui lui était faite par cette dernière d'aligner son salaire sur les conditions du chômage partiel était conforme à la solution préconisée par le Conseil fédéral et le monde sportif pour permettre aux clubs de survivre financièrement ou encore que son refus d'accepter ces conditions aurait été contraire à un prétendu devoir de loyauté envers son employeur (cf. ch. 15 p. 5, ch. 53-54 p. 12, ch. 71-77 p. 15-16 et ch. 113-114 p. 22-23 de l'écriture d'appel), n'y change rien. 4.4.2 S'agissant ensuite du motif que l'appelante juge seul déterminant pour le licenciement avec effet immédiat de l'appelé (cf. chiffre 62 p. 13 de l'écriture d'appel), à savoir le fait qu'elle n'aurait plus disposé des ressources financières nécessaires pour respecter le contrat de travail initialement conclu, il faut relever que sa mauvaise santé économique, même à supposer qu'elle ait existé le 18 mars 2020, soit au jour du licenciement litigieux (cf. ATF 142 III 579 consid. 4.3 et les arrêts cités), ce qu'elle n'a pas établi (cf. lettre N.k ci-dessus) alors pourtant que la charge de la preuve à ce sujet lui incombait (cf. DONATIELLO, n. 28 ad art. 337 CO est les références citées), ne peut pas constituer un juste motif au sens de l'article 337 CO (cf. consid. 4.3 ci-dessus). Il en va du reste de même du fait que l'appelé ne pouvait plus, sans sa faute et en raison des interdicts prononcés par les autorités fédérales, fournir sa prestation de travail (cf. consid. 4.3 ci-dessus). 4.4.3 Au demeurant, dans la mesure où les parties étaient liées par un contrat de travail de durée déterminée, une résiliation pour justes motifs n'aurait de toute façon été envisageable que si l'équilibre des prestations à la charge de celles-ci avait été à ce point bouleversé que la poursuite de leurs relations contractuelles était apparue comme n'étant plus supportable, tant objectivement que subjectivement. Or, tel n'aurait pu être le cas que si ledit contrat avait été conclu pour une longue période ou si le déséquilibre des prestations avait duré plus de la moitié de la durée contractuelle ou au minimum six mois (cf. BLES/HIRSIGER/PIETRUSZAK, op. cit., no 140 ss ; ENZ, Risikozuordnung in Verträgen und die COVID-19 Situation : Teil I, in Jusletter du 18 mai 2020, p. 12 et 19 ; - 21 - HOCHSTRASSER, op. cit., p. 51 ; cf. également dans ce sens, WYLER/HEINZER/WITZIG, op. cit., p. 820 ; CARRUZZO, Le contrat individuel de travail, 2009, n. 2 in fine ad art. 337 CO). Or, dans le cas particulier, aucune de ces hypothèses n'est réalisée puisque le contrat liant les parties n'a été conclu que pour une (courte) période de dix mois et que le motif de licenciement invoqué n'est survenu qu'un peu plus de trois mois avant la fin dudit contrat, dont, de surcroît, plus de la moitié de la durée s'était déjà écoulée. 4.4.4 Pour le surplus, compte tenu de l'absence de justes motifs au licenciement litigieux, lequel doit dès lors être considéré comme injustifié, il n'est pas nécessaire d'examiner encore si le délai dans lequel il est survenu après le refus de l'appelé de réduire son salaire était, comme l'affirme l'appelante, « conforme aux exigences posées par la jurisprudence » et aux « circonstances » de la période en cause (cf. chiffre 117 p. 23 de l'écriture d'appel).

### **E. 5.1**

ainsi que WYLER/HEINZER/WITZIG, op. cit., p. 837-839 et les références citées).

### **E. 5.2**

Selon le premier juge, la faute de X \_\_\_\_\_ SA est importante. En effet, dès l'annonce des mesures prises par la Confédération dans le contexte de la pandémie de covid-19, et

sans attendre les mesures d'aide déjà annoncées à ce moment-là, elle a tenté d'imposer ses propres conditions à ses employés, en leur impartissant un délai de réflexion extrêmement court, puis en choisissant immédiatement la voie du licenciement, sans chercher en particulier à entrer en dialogue avec Y \_\_\_\_\_. En outre, après que le chômage partiel eut été rendu possible pour les employés au bénéfice d'un contrat de travail de durée déterminée et que les « mesures de soutien » décidées par le Conseil fédéral eurent été concrétisées, elle ne lui avait pas proposé « de revenir sur le licenciement » qu'elle lui avait signifié. Ce dernier était de surcroît intervenu en fin de championnat et en période de pandémie, de sorte que les recherches d'emplois de l'intéressé s'étaient révélées difficiles, ce d'autant plus que ce dernier avait fait l'objet d'une « importante couverture médiatique » et reçu des messages agressifs sur les

- 22 - réseaux sociaux. Il fallait également tenir compte, en faveur de la demanderesse, de « l'effet de sidération provoqué par la première vague de covid-19 en mars 2020 et de la grande incertitude qui prévalait alors sur la durée et l'impact financier des mesures prononcées ». Compte tenu de tous ces éléments, une indemnité correspondant à quatre mois de salaire, soit à 160'000 euros, était justifiée.

### **E. 5.3**

Dans l'hypothèse où le licenciement litigieux devait être considéré comme injustifié, l'appelante demande à ne pas être astreinte au paiement d'une indemnité au sens de l'article 337c al. 3 CO. Elle soutient à cet égard que le juge de première instance a omis de tenir compte de plusieurs éléments dans l'évaluation du montant de cette indemnité, à savoir le fait que : sa situation économique « catastrophique » présentait un risque de faillite au moment dudit licenciement ; sa proposition de réduire le salaire de l'appelé en s'inspirant des conditions du chômage partiel avait été « validée par la Confédération et les instances sportives » ; en refusant cette proposition, l'intéressé avait adopté un comportement « dénué de solidarité » envers ses collègues ; la « valeur des services » de celui-ci avait été « divisée par 2 depuis son engagement » ; il n'avait pas effectué de recherches d'emplois et violé son obligation de réduire son dommage ; son contrat était arrivé à échéance trois mois et demi après son licenciement, de sorte que l'atteinte qui lui avait été portée était minime, ce d'autant plus que, déjà « avant la pandémie », il n'avait « aucune expectative contractuelle pour la saison suivante ».

### **E. 5.4**

Il faut d'emblée relever que l'indemnité au sens de l'article 337c al. 3 CO ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit pas ou ne prouve aucun dommage et revêt un caractère sui generis s'apparentant à une peine conventionnelle (cf. arrêt précité 4A\_402/2021 consid. 7.1 et les références citées). Ainsi, contrairement à ce que pense l'appelante, l'éventuelle absence de dommage pour l'appelé - qui, au demeurant, a bel et bien tenté rapidement de retrouver un emploi, sans succès toutefois compte tenu du contexte sanitaire extrêmement difficile au printemps 2020 (cf. lettre M ci-dessus) - en raison du licenciement litigieux n'est pas déterminant. De surcroît, l'indemnité en question est due, par principe, pour tout licenciement de ce type, une éventuelle exception devant répondre à des circonstances particulières ne dénotant aucune faute de l'employeur, et ne lui étant pas non plus imputables pour d'autres raisons, ou révélant une faute concomitante grave de l'employé (cf. arrêt 4A\_91/2021 du 19 juillet 2021 consid. 6.1 et les références citées).

- 23 - Or, dans le cas particulier, aucune faute ne peut être imputée à l'appelé en lien avec son licenciement injustifié. En particulier, le fait qu'il a refusé la proposition de réduction de salaire qui lui était faite par son employeur ne peut être considéré comme une violation d'un quelconque devoir de « solidarité » envers ses collègues, dont on cherche en vain de quelle obligation légale ou contractuelle il découlerait. En outre, alors qu'elle n'était nullement confrontée à un risque de banqueroute (cf. lettre N.k ci-dessus) - et qu'au demeurant des annonces de soutien financiers au monde du sport professionnel (sous forme de contributions à fonds perdu à hauteur de 50 millions de francs) venaient d'être faites par le Conseil fédéral le 13 mars précédent, comme le relève à juste titre le premier juge (cf. consid. 4.2 du jugement entrepris et <https://www.eda.admin.ch/europa/fr/home/aktuell/medienmitteilungen.html/content/eda/fr/meta/news/2020/3/13/78437>) - elle a choisi de mettre fin de manière abrupte aux rapports de travail qui les liaient, à l'issue d'un délai de réflexion extrêmement bref laissé à son employé (cf. lettre D ci-dessus) et sans avoir ne serait-ce que tenté de le contacter personnellement pour lui expliquer plus précisément et de vive voix ses motivations (cf. dos. E \_\_\_\_\_ C1 21 xx, p. 456 R47), attitude dont on peut se demander si elle était véritablement conforme à ses obligations de protéger la personnalité de ses travailleurs (cf. art. 328 CO) puisque la proposition de réduire leurs salaires était formulée dans un contexte d'incertitude générale générée par une situation sanitaire exceptionnelle et préoccupante dont aucune des parties n'était responsable. Comme le premier juge l'a indiqué, en agissant de cette manière, l'appelante a effectivement commis une faute importante - le fait que la proposition faite à son employé de réduire son salaire aux conditions du chômage partiel était conforme aux recommandations ou aux souhaits d'ordre général de la « Confédération des instances sportives » n'étant pas pertinent à cet égard - ce qui, conformément à la jurisprudence ouvre la voie à une indemnité, au sens de l'article 337c al. 3 CO, se situant entre quatre et six mois de salaire (cf. arrêt précité 4A\_173/2018 consid. 5.1). Compte tenu de la manière impulsive et brutale dont les rapports de travail de l'appelé ont été résiliés moins de quatre mois avant leur échéance contractuelle ainsi que du fait que celui-ci - dont, contrairement à ce que soutient l'appelante, la valeur de transfert n'a nullement diminué durant la période où il a été employé par celle-ci (cf. dos. p. 408) - a mis un peu plus de dix mois pour retrouver un emploi (cf. lettre M.e ci-dessus) - étant précisé que le temps mis à obtenir un nouveau travail est propre à aggraver l'atteinte causée par le congé injustifié (cf. arrêt précité 4A\_660/2010 consid. 3.3 et les références citées) - de même qu'au regard de la souffrance morale subie par l'intéressé du fait de

- 24 - son licenciement (cf. dos. E \_\_\_\_\_ C1 21 xx, p. 456 R45) et du large pouvoir d'appréciation du premier juge en la matière (cf. DONATIELLO, n. 18 ad art. 337c CO et les références citées), le montant de l'indemnité qu'il a fixé à quatre mois de salaire, soit à 160'000 euros nets, ne prête pas le flanc à la critique - tout en étant également conforme aux critères posés par l'article 17 ch. 1 du Règlement FIFA (cf. lettres B.c et B.d ci-dessus) - et peut être confirmé.

## **E. 6**

Pour le surplus, dans l'hypothèse où le licenciement litigieux devait être considéré comme injustifié, ce qui est le cas, l'appelante ne conteste pas (cf. chiffres 126 p. 25 et 130 p. 26 de l'écriture d'appel), à juste titre (cf. art. 337c al. 1 CO), devoir verser à l'appelé le salaire des mois de mars à juin 2020 pour un montant total de 160'000 euros nets (4 x 40'000 euros nets ; cf. lettre A ci-dessus), ainsi que l'a décidé à bon droit le premier juge (cf. consid. 5.1 et 5.2

du jugement entrepris).

#### **E. 7**

Les montants au paiement desquels l'appelante est condamnée, soit 320'000 euros nets au total (cf. consid. 5 et 6 ci-dessus), portent intérêts à 5% l'an dès la date du licenciement litigieux (cf. DONATIELLO, n. 12 et 19 ad art. 337c CO et les références citées), soit dès le 18 mars 2020.

#### **E. 8**

Entièrement mal fondé, le présent appel doit ainsi être rejeté et le jugement de première instance confirmé.

#### **E. 9.1**

Vu le sort réservé à l'appel, il n'y a lieu de modifier ni le montant, ni la répartition des frais et des dépens de première instance (cf. art. 318 al. 3 CPC a contrario). Dans ces circonstances, pour les motifs exposés par le premier juge (consid. 6 du jugement querellé), les frais de la procédure de première instance, fixés au montant non contesté de 20'000 fr., sont mis à la charge de X \_\_\_\_\_ SA à concurrence de 16'000 fr. et à celle de Y \_\_\_\_\_ à hauteur de 4000 francs. Celle-ci versera en outre à ce dernier une indemnité de dépens de 15'720 francs.

#### **E. 9.2**

En appel, l'émolument judiciaire est calculé par référence au barème applicable en première instance et peut tenir compte d'un coefficient de réduction de 60 % (cf. art. 19 LTar). Les critères de fixation des frais en première et en seconde instance sont identiques (cf. art. 13 al. 1 LTar). Le degré de difficulté de la présente cause doit être qualifié d'ordinaire. Eu égard, notamment, à la valeur litigieuse, aux principes de la couverture des frais et de - 25 - l'équivalence des prestations, l'émolument de justice en seconde instance est arrêté à 8000 francs. Ce montant, prélevé sur l'avance de frais effectuée, est mis à la charge de l'appelante, qui succombe entièrement. Les honoraires en appel sont également calculés par référence au barème applicable en première instance, compte tenu d'un coefficient de réduction de 60% (cf. art. 35 al. 1 let. a LTar). Vu l'activité utilement déployée par le conseil de l'appelé, qui a principalement consisté à prendre connaissance de l'écriture d'appel et à rédiger la réponse du 3 mai 2023, l'indemnité due par l'appelante à Y \_\_\_\_\_, pour la procédure de recours, est fixée à 9000 fr., débours et TVA compris.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.