

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)

Faits et procédure

A. Par contrat de travail (« pour joueurs non amateurs des clubs de l'Association suisse de Football » [ASF]) conclu le 2 septembre 2019, X _____ SA - dont B _____ est administrateur unique et qui exploite un club de football sous le nom de FC C _____, lequel est affilié à l'ASF de même qu'à la Swiss Football League (SFL) et évolue en Super League - a engagé Y _____ en qualité de joueur de football professionnel pour une période déterminée allant du 2 septembre 2019 au 30 juin 2020. Le salaire mensuel a été fixé à 40'000 euros nets, hors primes de compétition (all. 2, 3, 5-7 [admis] ; dos. p. 23-30, 84).

B.a Les Conditions générales, et ses annexes, édictées par l'ASF pour ce type de contrat en font notamment partie (ci-après : CG ; dos. p. 92 ss). Celui-ci est en outre régi par le droit suisse, notamment par les articles 319 ss CO (cf. art. 42 CG) et prévoit que les litiges concernant la fin des rapports contractuels relèvent des tribunaux ordinaires (cf. art. 40 ch. 1 CG ; cf. également dos. p. 75-76 et 83).

B.b L'article 3 de ce même contrat régit sa résiliation avec effet immédiat pour de justes motifs en se référant expressément à l'article 3 CG (dos. p. 24).

Selon cette dernière disposition (dos. p. 96), 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 conformément à l'article 337 al. 1 CO (ch. 1) ; sont notamment considérés comme de justes motifs : la non-qualification ou le retrait entré en force de la qualification du joueur, le fait que celui-ci 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 contrat, des statuts ou des règlements de l'ASF ou des sections compétentes de l'ASF, ainsi que la relégation dans une classe de jeu dans laquelle il n'est pas possible d'aligner des joueurs non amateurs (ch. 2). En outre, la partie qui résilie le contrat pour de justes motifs doit motiver sa résiliation si la partie adverse le demande après la résiliation (ch. 4). Enfin, 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 est admis qu'elle accepte cette dernière (ch. 5).

B.c Pour sa part, l'article 4 ch. 1 CG dispose que si une partie résilie le contrat avec effet immédiat sans justes motifs, l'indemnité est fixée conformément aux articles 337c et 337d CO, en tenant compte des dispositions du Règlement de l'ASF sur le statut des

joueurs non amateurs (ci-après : Règlement ASF ; dos. p. 256 ss) et de l'article 17 du Règlement du statut et du transfert des joueurs de la FIFA [Fédération Internationale de Football Association] (ci-après : Règlement FIFA ; dos. p. 262 ss).

B.d Selon ce dernier article (ch. 1), la partie ayant rompu le contrat est tenue de payer, dans tous les cas, une indemnité, laquelle, sous réserve des indemnités de formation et de dispositions contractuelles particulières, est calculée en tenant compte du droit en vigueur dans le pays concerné, des spécificités du sport et de tout autre critère objectif. Ces derniers impliquent notamment la rémunération et les autres avantages dus au joueur dans le contrat en cours et/ou dans le nouveau contrat, la durée restante du contrat en cours jusqu'à cinq ans au plus, le montant de tous les frais et dépenses occasionnés ou payés par l'ancien club (amortis sur la période contractuelle) de même que la question de savoir si la rupture intervient pendant les périodes protégées. De plus, si le joueur n'a pas signé de nouveau contrat après la résiliation de son précédent contrat, l'indemnité est en règle générale équivalente à la valeur résiduelle du contrat prématurément résilié.

C.a Le 28 février 2020, en raison de la croissance rapide du nombre de personnes infectées par le covid-19, le Conseil fédéral a interdit les manifestations de plus de 1000 personnes jusqu'au 15 mars suivant et la SFL a décidé de reporter, à une date encore inconnue, tous les matchs de la 24^{ème} journée du championnat des « deux ligues supérieures ».

C.b Auparavant (soit « avant l'arrivée du covid »), aux dires du responsable financier « de toute l'entité B _____ » (D _____), la situation financière de X _____ SA était « normale », à savoir que ses charges étaient couvertes par ses revenus (abonnements, billetterie des matchs, sponsoring, publicité, droits télévisés de la Super League, transfert de joueurs, merchandising, catering, etc.) ainsi que par les apports des « sociétés du président » (i.e. B _____) permettant de « boucler ce qui manque » (all. 4 [admis] ; dos. E _____ C1 21 xx, p. 451 R22 et 31).

C.c Le 2 mars 2020, les vingt clubs de la SFL ont convenu de reporter définitivement les matchs de la 25^{ème} et de la 26^{ème} journée du championnat, et, par précaution, également ceux de la 27^{ème} journée si la mesure décidée par le Conseil fédéral était prolongée au-delà du 15 mars. Ils ont en outre résolu de ne pas organiser de matchs sans spectateurs, à savoir à huis clos (dos. p. 143-144).

C.d Le 13 mars 2020, le Conseil fédéral a promulgué l'Ordonnance 2 sur les mesures destinées à lutter contre le coronavirus (COVID-19) (ci-après : Ordonnance 2 COVID-

19 ; RS 818.101.24), laquelle a interdit les manifestations publiques ou privées de plus de 100 personnes jusqu'au 30 avril 2020 (cf. art. 6 al. 1 et 12 al. 5 de cette Ordonnance ; all. 15 [admis]).

C.e Ce même 13 mars, la SFL et l'ASF ont décidé de stopper la compétition sur les terrains suisses jusqu'au 30 avril 2020 (dos. p. 144).

C.f Modifiée le 16 mars 2020, l'Ordonnance 2 COVID-19 a purement et simplement interdit toutes les manifestations publiques et privées, y compris les manifestations sportives et les activités associatives (all. 15-16 [admis]).

C.g Le même jour, les clubs de la SFL ont arrêté les entraînements et les matchs amicaux (dos. p. 125 et 144 ; dos. E _____ C1 21 xx, p. 447 R1).

D. Le 17 mars 2020, X _____ SA a adressé à l'ensemble de ses employés - et donc en particulier à Y _____ - un courrier, intitulé « Réduction du temps de travail et chômage technique », qui leur demandait d'aligner leur contrat sur les conditions du « chômage technique (réduction du temps de travail) » ou, en d'autres termes, d'accepter que leur salaire soit ramené au montant maximum des indemnités versées par l'assurance-chômage en cas de réduction de l'horaire de travail [RHT] (cf. également lettre J ci-après). La teneur de cette missive est la suivante (all. 36 [admis] ainsi que 38 et 39 [partiellement admis] ; détermination ad all. 77 [dos. p. 372bis] ; dos. p. 166-167 ; dos. E _____ C1 21 xx, p. 451 R27) :

« Le Conseil fédéral a déclaré, ce jour, l'état d'urgence pour tout le pays, lié à la propagation du coronavirus. A l'heure actuelle, il est impossible de savoir quand ces mesures de santé publique seront levées et quand la reprise des activités pourra se faire. Cette situation qui n'incombe ni à vous, ni à nous, signifie que nous ne sommes plus à même de vous fournir le travail pour lequel vous avez été engagés.

Toute l'activité professionnelle est suspendue et cette situation exceptionnelle nécessite que nous prenions immédiatement des mesures extraordinaires.

Le X _____ SA / FC C _____, souhaite, dans un premier temps, éviter des mesures trop draconiennes et vous propose, en cette période de crise et de force majeure, d'accepter les règles du chômage technique (réduction du temps de travail) et ce, jusqu'à la reprise complète des activités.

La conséquence pour vous sera la suivante. Vous recevrez, le 80% de votre salaire obligatoire, plafonné à CHF 12'350.-, selon les directives et les normes en vigueur de l'assurance chômage.

Vous pouvez prendre connaissance des dispositions de l'assurance chômage sur le site internet suivant :
(...)

Cette proposition est faite à l'ensemble de notre personnel de façon à pouvoir lui garantir, une fois cette période de crise passée, la poursuite de son activité professionnelle. En acceptant cette proposition vous nous éviterez de devoir prendre des mesures plus draconiennes.

Nous comprenons très bien que la situation actuelle n'est agréable pour personne, mais dans cette période de crise majeure, l'essentiel et le devoir de chacun est de tout mettre en œuvre pour stopper la propagation du virus afin d'épargner des vies et de pouvoir reprendre, au plus vite, des activités.

De façon à pouvoir prendre des dispositions très rapidement, nous vous invitons à nous retourner le formulaire de réponse, ci-dessous, avant le mercredi 18 mars à 12h00.

Nos collaborateurs, M. F _____ et M. D _____ se tiennent à votre entière disposition pour tout renseignement complémentaire. »

E.a En cours de procédure, le responsable administratif (F _____), le directeur général de X _____ SA à cette époque (G _____ ; cf. all. 42 [admis]) et son responsable financier (D _____) ont justifié ce courrier par les motifs suivants (dos. E _____ C1 21 xx, p. 447 R6, p. 450 R16 et p. 451 R26) :

- la société se trouvait « dans le flou total » au niveau budgétaire car « il n'y avait pas d'entrées, ni spectateurs, ni sponsoring » ;
- il n'y avait « plus d'entrée d'argent pour payer les salaires » et l'alternative audit courrier « était la faillite » ;
- la société « n'avait plus les moyens » de payer les joueurs et ces derniers, qui bénéficiaient de contrats de travail de durée déterminée, ne pouvaient pas, à ce moment-là, percevoir des indemnités de l'assurance-chômage en cas de réduction de l'horaire de travail.

E.b Toutefois, contrairement à ce que soutient l'appelante (cf. chiffres 11 p. 4 et 60-61 p. 13 de l'écriture d'appel), tout comme d'ailleurs le texte de la lettre de licenciement adressée à l'appelé (cf. lettre G ci-après), la missive précitée du 17 mars 2020 (cf. lettre D ci-dessus) n'a nullement mentionné que le « risque de faillite de l'entreprise était important » et qu'elle n'était « plus en mesure de payer les salaires de ses employés », raison pour laquelle une « alternative » leur était proposée - sous la forme d'une réduction de leur salaire « en conformité avec les conditions du chômage partiel » - « afin d'éviter de mettre les clés sous la porte ».

F. Dans un premier temps, quasiment tous les joueurs du FC C _____ ont refusé la proposition de leur employeur (all. 41 [admis]). Puis, après discussion avec le capitaine de l'équipe (H _____), lequel s'était auparavant entretenu avec le

directeur général de X _____ SA (G _____), ils l'ont acceptée, à l'exception de Y _____ et de trois de ses coéquipiers (all. 42 et 44 [admis] ; dos. p. 238), dont I _____ (sa cause faisant l'objet du dossier E _____ C1 21 xx, instruit en parallèle à la présente procédure), ce qui a eu pour conséquence que cette société leur a envoyé un courrier de licenciement avec effet immédiat (all. 52 [admis] et consid. G ci-après ; dos. E _____ C1 21 xx, p. 448 R7, p. 450 R17-19, p. 451 R27, p. 453 R33 et p. 455 R39).

G. S'agissant de Y _____, ce courrier, qui lui a été adressé par X _____ SA le 18 mars 2020, est ainsi rédigé (dos. p. 168-169) :

« Suite à l'arrêt forcé de nos activités, y compris l'entraînement, et à l'état d'urgence décrété par le Conseil fédéral, nous vous avons écrit en date du 17 mars 2020 pour vous informer que, privés de recettes, nous n'étions plus en mesure de faire face à nos charges financières, notamment salariales. Nous vous avons prié de bien vouloir accepter les conditions du chômage partiel.

Par courrier de ce jour, vous avez refusé cette proposition, ce que nous regrettons profondément au vu de la situation.

Au vu de ce qui précède, nous nous voyons contraints de résilier votre contrat de travail avec effet immédiat, pour justes motifs.

Le juste motif invoqué ne réside pas dans votre inobservation du contrat, mais dans un cas de force majeure : outre le fait que nous sommes privés de toute recette financière, il nous est interdit de vous fournir votre travail et il vous est interdit de nous fournir votre prestation. Cette situation rend impossible la poursuite de notre contrat de travail, ce d'autant que, bien qu'informé de la situation, vous avez refusé les conditions du chômage partiel.

Au vu de ce qui précède, nous vous prions de restituer vos effets professionnels et de prendre note que vous ne faites plus partie des employés de X _____ SA.

Un solde de compte de notre relation de travail vous parviendra prochainement.

Au vu de votre licenciement, nous attirons encore votre attention sur les points suivants (...)

Le présent courrier vous est envoyé sous pli simple, recommandé et par message (Whatsapp). »

H. Le même jour, Y _____ s'est opposé, tant à ce licenciement, qu'à sa justification (dos. p. 243 ; dos. E _____ C1 21 xx, p. 455 R39).

I. X _____ SA ne lui a plus versé aucun salaire dès, et y compris, le mois de mars 2020 (cf. consid. 2.5 du jugement entrepris, non remis en cause par l'appelante).

J. Le 20 mars 2020 - sans que X _____ SA n'en ait auparavant eu connaissance (all. 40 [admis] ; dos. E _____ C1 21 xx, p. 448 R8-9) - le Conseil fédéral a adopté l'Ordonnance sur les mesures dans le domaine de l'assurance-chômage en lien avec le coronavirus (COVID-19) (RS 837.033), laquelle a ouvert le droit au chômage partiel, soit aux indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail [RHT] (cf. art. 31 ss LACI), aux personnes bénéficiant d'un contrat de travail de durée déterminée (cf. art. 4 de cette Ordonnance ; dos. p. 245), ce qui n'était pas le cas jusqu'à ce moment-là (cf. all. 38 et 39 [partiellement admis]).

Cette nouvelle réglementation correspondait à une revendication des clubs de football affiliés à la SFL, laquelle s'était engagée activement pour la faire aboutir, « dans le but de soutenir le système économique du football professionnel suisse avec toutes les entreprises et les personnes qui en dépend[aient] économiquement parlant » (dos. p. 125, 144).

K.a Ce même 20 mars, le Conseil fédéral a annoncé « un train de mesures à hauteur de 32 milliards de francs en vue d'atténuer l'impact économique de la propagation du coronavirus ». Parmi les mesures proposées figurait l'allocation de 50 millions de francs de prêts remboursables devant permettre aux organisations actives dans une ligue suisse et axées principalement sur le sport professionnel ou organisant des compétitions sportives professionnelles de surmonter les pénuries de liquidités (dos. p. 251-252).

K.b Le 25 septembre 2020, le Parlement fédéral a introduit dans la « loi Covid-19 » alors en discussion, la possibilité d'octroi « de prêts sans intérêt » dont les conditions étaient « adaptées aux besoins des clubs de la SFL ». Cette dernière a alors exprimé « son soulagement face à cette décision » car de « nombreux clubs se trouv[aient] dans une situation financière très tendue et incertaine » en raison « de la forte perte de revenus liée à la billetterie ».

K.c Le 18 décembre 2020, la loi précitée a été approuvée par ledit Parlement. Elle a également prévu des « contributions à fonds perdu pour les clubs de sports d'équipe professionnels et semi-professionnels » afin de compenser partiellement leurs « pertes en matière de billetterie » (dos. p. 147-149).

L. Les bilans de X _____ SA déposés en cause indiquent que cette société bénéficiait, au 30 juin 2020, d'un crédit cautionné au sens de l'article 3 de l'Ordonnance du 25 mars 2020 sur l'octroi de crédits et de cautionnements solidaires à la suite du coronavirus (OCas-Covid-19 ; RS 951.261) à hauteur de 500'000 fr., et qu'elle a ensuite obtenu un « prêt COVID » alloué par la Confédération pour un montant total de 7'958'000

fr. au 30 juin 2021, dont 2'700'000 fr. étaient comptabilisés dans les engagements postposés (dos. p. 406).

M.a Toujours le 20 mars 2020, Y _____ a signé un « contrat de médiation » avec un agent de joueurs chargé, pour la période allant dudit 20 mars au 5 septembre suivant, de le représenter « à titre exclusif » et de négocier les termes d'un contrat de travail comme joueur de football professionnel en Russie, en Turquie ou à Chypre (dos. p. 437).

M.b Le 1^{er} mai 2020, il a conclu un nouveau contrat de mandat avec un autre agent sportif, lequel pouvait le représenter, jusqu'au 1^{er} septembre suivant, en vue de la signature d'un contrat de travail comme joueur dans un club de « Super League » en Chine (dos. p. 438).

M.c Toutefois, au printemps 2020, aux dires mêmes du directeur général (de l'époque) de X _____ SA, il était impossible d'être engagé par un club de football professionnel car les « marchés [des transferts] étaient fermés » (dos. E _____ C1 21 xx, p. 450 R21 ; cf. également p. 455-456 R43-44).

M.d Le 20 janvier 2021, Y _____ a encore conclu un « mandat pour la représentation d'un joueur » avec deux mandataires chargés de mener des négociations en son nom, jusqu'au 1^{er} février suivant, auprès des clubs professionnels « de PTT 1^o Lig » affiliés à la Fédération de Football de Turquie (dos. p. 439bis).

M.e Dès le 27 janvier 2021, il a finalement occupé à nouveau un emploi de joueur dans un club de football professionnel, soit le FC J _____ à K _____ (dos. p. 89, 408).

N.a Le Conseil fédéral a autorisé la reprise des entraînements dans le football professionnel suisse à partir du 11 mai 2020, date à laquelle la première équipe du FC C _____ a recommencé à s'entraîner (all. 21 [admis]).

N.b Le championnat a repris le 19 juin suivant et ladite équipe a pu jouer l'ensemble des matchs normalement prévus depuis cette date, dans des circonstances toutefois particulières, à savoir 300 spectateurs au maximum jusqu'au 21 juin 2020, puis 1000 spectateurs au maximum jusqu'au 31 juillet 2020 (all. 22 et 25 [admis]).

N.c La reprise de la compétition dans de telles conditions n'a toutefois pas permis d'améliorer la situation économique des clubs affiliés à la SFL et a surtout généré des coûts (dos. p. 146).

N.d Dès le début de la nouvelle saison 2020/2021, le 18 septembre 2020, les matchs ont pu se dérouler avec des concepts de protection stricts et toujours devant 1000 spectateurs au maximum (dos. p. 147). A partir du mois d'octobre 2020, la présence de plus de 1000 supporters a été autorisée, avec cependant une limite fixée aux deux tiers de la capacité de chaque stade (dos. p. 148).

N.e En particulier, le FC C _____ a joué un match de championnat devant 1000 spectateurs le xx septembre 2020 (p. 152 et 154), puis un autre, le xx1 octobre 2020, devant 2850 personnes (pour une capacité autorisée « en mode coronavirus » dans son stade de xxx places ; dos. p. 156-157).

N.f Le 29 octobre 2020, « en raison de la situation épidémiologique », le nombre de spectateurs autorisés en Suisse a de nouveau été réduit par le Conseil fédéral à 50 personnes (dos. p. 148). Le Valais s'est cependant montré encore plus restrictif puisque le Conseil d'Etat n'a permis la pratique professionnelle des sports de contact, dont le football, qu'à huis-clos. Cette mesure a perduré jusqu'au 19 avril 2021, date à laquelle 100 spectateurs au maximum ont à nouveau été autorisés dans toute la Suisse (all. 26 et 27 [admis] ; dos. p. 150, 160 et 162).

N.g Aux dires de F _____, les limitations de spectateurs imposées à titre de « mesures covid » ont eu un impact sur les finances de X _____ SA ; en particulier, une limitation à 100 personnes « ne permettait pas de couvrir les charges » (dos. E _____ C1 21 xx, p. 447 R3-5).

N.h De son côté, G _____ a affirmé que ces mêmes « mesures covid » avaient eu un effet « dévastant » sur les finances de la demanderesse entre mars et juin 2020 car, d'une part, les rentrées financières avaient disparu et, d'autre part, les charges continuaient à devoir être assumées (dos. E _____ C1 21 xx, p. 449 R12).

N.i Quant à D _____, il a confirmé que lesdites mesures avaient généré des « problématiques catastrophiques » pour les finances de l'appelante car « tout était arrêté » et qu'en outre le « gala du FC C _____ », avec des frais déjà engagés, avait dû être annulé, alors qu'il assurait une grande partie des rentrées financières pour la deuxième partie de la saison. Des « mesures urgentes » avaient dès lors dû être prises « assez rapidement ». En outre, les « sociétés du président » (B _____, cf. lettre A ci-dessus) qui assumaient habituellement une partie des charges du club étaient également à l'arrêt « vu qu'il n'y avait plus de chantier ». A son avis, si X _____ SA avait dû payer les « salaires contractuels » durant la « période covid », elle aurait été conduite « au dépôt de bilan » (dos. E _____ C1 21 xx, p. 450bis R22-25).

N.j Il n'est pas contesté que, pendant la saison 2019/2020, la baisse du nombre de spectateurs due à la pandémie de covid-19 s'est traduite par une « baisse drastique » des revenus de X _____ SA, en raison de la diminution du nombre de billets et d'abonnements vendus. En revanche, durant cette même saison, l'épidémie en question n'a eu aucune incidence sur les revenus publicitaires du club puisque les contrats y relatifs avaient déjà été conclus auparavant (all. 60, 61 et 69 [admis]).

N.k Il faut par ailleurs relever que, selon les états financiers versés en cause (dos. p. 165, 396-399, 405-406 ; dos. E _____ C1 21 xx, p. 113), X _____ SA a augmenté ses actifs (qui ont passé de 24'811'150 fr. à 33'227'844 fr.) entre le 30 juin 2019 et le 30 juin 2020 et, en particulier, amélioré sa trésorerie (qui a passé de 289'443 fr. à 535'785 fr.).

En outre, sans tenir compte de la postposition des créances des sociétés de son administrateur unique (B _____ SA et L _____ SA : 2'835'000 au 30 juin 2019 et 11'485'000 fr. au 30 juin 2020), laquelle a constitué une (très importante) mesure de soutien financier s'inscrivant dans la droite ligne de ce qu'il faisait déjà « avant l'arrivée du covid » en « boucl[ant] ce qui manqu[ait] » (cf. lettre C.b ci-dessus ; dos. E _____ C1 21 xx p. 113), l'appelante a également très légèrement diminué ses passifs (de 21'976'150 fr. [24'811'150 fr. - 2'835'000 fr.] au 30 juin 2019 à 21'742'844 fr. [33'227'844 fr. - 11'485'000 fr.] au 30 juin 2020).

De surcroît, à la fin juin 2020, sans tenir compte des importants amortissements portés en compte (8'512'017 fr., dont 7'715'121 fr. pour la seule « valeur des joueurs »), ses revenus (27'193'678 fr.) suffisaient à couvrir ses charges (23'957'653 fr. [14'940'530 fr. + 9'017'123]) (dos. p. 396-399).

Enfin, au début janvier 2021, malgré les restrictions du nombre de spectateurs et les pertes de revenus qui en ont résulté (cf. lettre N.j ci-dessus), elle pouvait néanmoins compter sur plus de 3 millions de francs de liquidités disponibles (dos. p. 32).

Au vu de tous ces éléments, il n'est nullement prouvé que l'appelante aurait été confrontée, comme elle le soutient, à un « risque de faillite sérieux » si elle avait poursuivi le versement du salaire de Y _____ - voire également des salaires de ses coéquipiers qui avaient refusé que ceux-ci soient calqués sur les conditions du « chômage technique » (cf. lettre F ci-dessus) - entre le 18 mars 2020 et l'échéance de son contrat de travail le 30 juin suivant ou, en d'autres termes, si elle lui avait versé son salaire pendant les mois de mars à juin 2020, ce qui aurait représenté un montant de 160'000 euros net, au demeurant largement couvert par le crédit cautionné de 500'000

fr. alloué à la société avant le 30 juin 2020 (cf. lettre L ci-dessus). En effet, compte tenu du fait, d'une part, que le licenciement de l'appelé est survenu moins de vingt jours après les premières mesures de lutte contre le covid-19 impactant l'activité sportive de l'appelante (cf. lettre C.a ci-dessus), alors, en outre, qu'auparavant sa situation financière n'était pas préoccupante puisque qualifiée de « normale » par son responsable financier (cf. lettre C.b ci-dessus), et, d'autre part, ainsi qu'on vient de le voir, qu'un peu plus de trois mois plus tard (30 juin 2020) et grâce au soutien financier déterminant que continuait de lui apporter son administrateur unique, elle était toujours en activité - et dès lors à même de continuer à salarier une équipe de joueurs professionnels - tout en ayant même pu accroître ses liquidités et diminuer ses passifs, force est de constater qu'il n'est nullement établi, ni même probable, que sa situation financière à la date du licenciement litigieux, le 18 mars 2020, était proche de la banqueroute, ce d'autant plus qu'elle était prête, à bien lire son courrier du 17 mars 2020, à continuer à employer et donc à rémunérer - certes dans une ampleur moins importante - l'ensemble de ses joueurs et collaborateurs. Par ailleurs, il n'est pas davantage prouvé que si elle avait continué à verser à l'appelé son plein salaire, tous ses autres employés - dont on ignore au demeurant le niveau de rémunération ledit 18 mars - l'auraient également exigé, ce qui aurait précipité sa faillite, comme elle le soutient.

O. Le 8 juillet 2021, après avoir obtenu une autorisation de procéder le 8 avril 2021 (dos. p. 83), X _____ SA a adressé une demande au Tribunal des districts de M _____, dont les conclusions sont les suivantes :

1. Constaté que la résiliation immédiate du contrat de travail de Monsieur Y _____ datée du 18 mars 2019 (recte : 2020) a été donnée pour de justes motifs ;
2. Et partant, dire et constater que X _____ SA ne doit aucune somme à ce titre à Monsieur Y _____ ;
3. Avec suite de frais et dépens.

P. Dans sa réponse et demande reconventionnelle du 13 octobre 2021, Y _____ a conclu ainsi sur le fond :

1. Déclarer que la Demande de la Demanderesse est irrecevable.
2. Si le Tribunal considère que la Demande de la Demanderesse est recevable, la rejeter ;
3. Ordonner la Demanderesse de payer au Demandeur les montants suivants (comme expliqué au paragraphe de la présente Réponse) :
 - 3.1 EUR 23'325.80, plus intérêt de 5% par an à partir du 18 mars 2020 ;
 - 3.2 EUR 136'774.19, plus intérêt de 5% par an à partir du 18 mars 2020 ;
 - 3.3 EUR 240'000, plus intérêt de 5% par an à partir du 18 mars 2020 ;
4. débouter la Demanderesse de toutes autres ou contraires conclusions.

Q. Le 31 janvier 2022, X _____ SA a conclu au rejet de la demande reconventionnelle de Y _____ et maintenu pour le surplus ses précédentes conclusions.

Dans sa duplique du 1^{er} avril 2022, celui-ci a confirmé les conclusions de son écriture du 13 octobre 2021.

Les parties ont ensuite campé sur leurs positions dans leurs plaidoiries écrites des 18 novembre et 7 décembre 2022, puis dans leurs répliques des 13 décembre 2022 et 10 janvier 2023.

R. Par jugement du 24 janvier 2023, le juge de district a prononcé :

1. X _____ SA est condamnée à payer à Y _____ 320'000 euros avec intérêts à 5% l'an dès le 18 mars 2020.
2. Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées, dans la mesure de leur recevabilité.
3. Les frais judiciaires, arrêtés à 20'000 fr. sont mis pour quatre cinquièmes (16'000 fr.) à la charge de X _____ SA et pour le cinquième (4000 fr.) à la charge de Y _____.
4. X _____ SA versera à Y _____ 15'720 fr. à titre de dépens non compensés.

S. Le 24 février 2023, X _____ SA a formé appel à l'encontre de ce jugement. Ses conclusions sont ainsi rédigées :

Principalement :

1. Admettre le présent appel ;
2. Annuler le jugement du 24 janvier 2023 du Tribunal des districts de M _____ et partant ;
3. Constaté que la résiliation immédiate du contrat de travail de Monsieur Y _____ datée du 18 mars 2019 (recte : 2020) a été donnée pour justes motifs ;
4. Et partant, dire et constater que X _____ SA ne doit aucune somme à ce titre à Monsieur Y _____ ;

Subsidiairement :

5. Admettre le présent appel ;
6. Annuler le jugement du 24 janvier 2023 du Tribunal des districts de M _____ et partant ;
7. Renvoyer la cause au Tribunal de première instance pour nouvelle décision dans le sens des considérants ;

En tout état de cause :

8. Avec suite de frais judiciaires et dépens de première et seconde instance.

T. Dans sa réponse du 3 mai 2023, Y _____ a sollicité la confirmation du jugement de première instance et le rejet des conclusions de l'appelante.

U. Une prolongation du délai de réplique spontanée sollicitée par X _____ SA a été refusée par le Tribunal de céans les 10 et 22 mai 2023.

Considérant en droit

1.

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).

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

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.

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).

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, 4^{ème} 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, 2^{ème} 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

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.

3.

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.

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.

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'appelée 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.

4.

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, 3^{ème} éd., 2021, n. 3 ad art. 337 CO et les références citées).

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.

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, 5^{ème} 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

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, 2^{ème} éd., 2022, n. 47 ad art. 337 CO ; BLES/HIRSIGER/PIETRUSZAK, in COVID-19, Ein Panorama der Rechtsfragen zur Corona-Krise, 2020, § 2 n° 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. 4^{ème} 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,

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 interdits 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. BLESII/HIRSIGER/PIETRUSZAK, op. cit., n° 140 ss ; ENZ, Risikozuordnung in Verträgen und die COVID-19 Situation : Teil I, in Jusletter du 18 mai 2020, p. 12 et 19 ;

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).

5.

5.1 En cas de résiliation immédiate injustifiée, le 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 pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (cf. art. 337c al. 3 CO).

Le jugement attaqué a correctement exposé le sens et la portée de cette disposition, si bien qu'il convient de s'y référer (cf. consid. 5.3 dudit jugement ; cf. également arrêts 4A_402/2021 du 14 mars 2022 consid. 7.1 et 4A_173/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1 ainsi que WYLER/HEINZER/WITZIG, op. cit., p. 837-839 et les références citées).

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

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.

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 ».

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'éventuel 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).

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 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 généré 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

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.

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).

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.

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

9.

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.

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

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.

Par ces motifs,

Prononce

L'appel déposé par X _____ SA le 24 février 2023 est rejeté. En conséquence, il est statué :

1. X _____ SA est condamnée à payer à Y _____ 320'000 euros nets avec intérêts à 5% l'an dès le 18 mars 2020.
2. Les frais judiciaires, arrêtés à 28'000 fr. (première instance : 20'000 fr. ; appel : 8000 fr.), sont mis à la charge de X _____ SA à hauteur de 24'000 fr. (première instance : 16'000 fr. ; appel : 8000 fr.) et de Y _____ à concurrence de 4000 fr. (première instance).
3. X _____ SA versera à Y _____ une indemnité de dépens de 24'720 fr. (première instance : 15'720 fr. ; appel : 9000 fr.).

Sion, le 27 mai 2025