

**Règlement relatif à l'éthique et à l'équité sportive**

**Salary Cap – Saisons 2018-2019 et suivantes**

**Adopté par l'Assemblée Générale de la LNR du 16 avril 2018**

<b>ARTICLE 1 - PRINCIPES GENERAUX .....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 2 - DEFINITIONS .....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 3 - SALARY CAP .....</b>	<b>10</b>
3.1 MONTANT DU SALARY CAP .....	10
3.1.1 <i>Montant du Salary Cap pour la saison 2018-2019 .....</i>	<i>10</i>
3.1.2 <i>Evolution du montant du Salary Cap.....</i>	<i>10</i>
3.2 DEFINITION DES SOMMES ET AVANTAGES .....	10
3.2.1 <i>Sommes et/ou Avantages pris en compte.....</i>	<i>10</i>
3.2.2 <i>Exclusions .....</i>	<i>12</i>
3.3 CREDITS .....	12
3.3.1 <i>Crédit applicable aux joueurs de la « Liste Groupe France ».....</i>	<i>12</i>
3.3.2 <i>Primes de victoire .....</i>	<i>13</i>
<b>ARTICLE 4 - SALARY CAP MANAGER .....</b>	<b>13</b>
4.1 NOMINATION .....	13
4.2 MISSIONS DU SALARY CAP MANAGER .....	13
4.3 INTERPRETATION DU REGLEMENT .....	14
<b>ARTICLE 5 - CONTROLEURS / SAPITEURS .....</b>	<b>15</b>
5.1 ROLE DES CONTROLEURS .....	15
5.2 ROLE DES SAPITEURS.....	15
<b>ARTICLE 6 - ENGAGEMENTS ET OBLIGATIONS DES CLUBS .....</b>	<b>15</b>
6.1 CHARTE DE PARTICIPATION .....	15
6.2 CORRESPONDANT SALARY CAP AU SEIN DU CLUB.....	16
6.2.1 <i>Désignation du Correspondant Salary Cap par le Club.....</i>	<i>16</i>
6.2.2 <i>Responsabilités du Correspondant Salary Cap .....</i>	<i>16</i>

6.3	DECLARATION DE PRE-SAISON .....	17
6.4	REPORTING PERIODIQUE .....	17
6.5	DECLARATION DE FIN DE SAISON .....	17
6.6	APPROBATION DES DECLARATIONS PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION OU LE DIRECTOIRE DU CLUB .....	17
6.7	INDIFFERENCE D'UNE PRISE EN COMPTE DANS LE SALARY CAP SUR LA QUALIFICATION JURIDIQUE DES SOMMES .....	18
6.8	OBLIGATIONS DE COMMUNICATION .....	18
6.8.1	<i>Accords conclus ou créés</i> .....	18
6.8.2	<i>Attestations</i> .....	18
6.8.3	<i>Format des documents à communiquer</i> .....	19
6.8.4	<i>Confidentialité des documents à communiquer</i> .....	19
6.9	COOPERATION ENTRE LE SALARY CAP MANAGER ET LA DNACG .....	20
6.10	PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES .....	21
6.11	OBLIGATION DE COOPERATION DES CLUBS .....	21
6.11.1	<i>Obligation Générale de Transparence et de Coopération vis-à-vis de la LNR</i> .....	21
6.11.2	<i>Coopération à l'occasion des opérations de contrôle</i> .....	21
6.12	OBLIGATION DE CONSERVATION DES ELEMENTS PERTINENTS .....	22
<b>ARTICLE 7 - OPERATIONS DE CONTROLE .....</b>		<b>22</b>
7.1	RAPPROCHEMENT DES INFORMATIONS .....	22
7.2	DECLARATIONS DES CLUBS .....	23
7.3	VISITE AUX CLUBS ET OPERATIONS DE CONTROLE .....	23
7.3.1	<i>Visite aux clubs</i> .....	23
7.3.2	<i>Complément d'enquête</i> .....	23
7.3.3	<i>Réévaluation des Sommes et Avantages par le Salary Cap Manager</i> .....	24
7.3.4	<i>Rapport du Salary Cap Manager à l'issue des opérations de contrôle d'un Club</i> .....	25
<b>ARTICLE 8 - LANCEUR D'ALERTE .....</b>		<b>25</b>
<b>ARTICLE 9 - VIOLATIONS .....</b>		<b>26</b>
9.1	MANQUEMENTS A L'OBLIGATION GENERALE DE TRANSPARENCE ET DE COOPERATION .....	26
9.2	CARACTERISATION, NOTIFICATION ET TRAITEMENT DES DEPASSEMENTS DU SALARY CAP .....	26
9.2.1	<i>Caractérisation du Dépassement</i> .....	26
9.2.2	<i>Notification du Dépassement</i> .....	27
9.2.3	<i>Traitement du Dépassement</i> .....	27
<b>ARTICLE 10 - REGLEMENT ALTERNATIF DES DEPASSEMENTS.....</b>		<b>27</b>

10.1	CHAMBRE DE MEDIATION DU SALARY CAP .....	27
10.1.1	<i>Compétence de la Chambre de Médiation du Salary Cap</i> .....	27
10.1.2	<i>Saisine de la Chambre de Médiation du Salary Cap</i> .....	28
10.1.3	<i>Composition de la Chambre de Médiation du Salary Cap</i> .....	28
10.1.4	<i>Obligations des membres de la Chambre de Médiation du Salary Cap</i> .....	29
10.1.5	<i>Fonctionnement de la Chambre de Médiation du Salary Cap</i> .....	29
10.1.6	<i>Réunions de médiation devant la Chambre de Médiation du Salary Cap</i> .....	30
10.1.7	<i>Confidentialité des informations échangées durant la Médiation</i> .....	31
10.1.8	<i>Renvoi devant la section spécialisée de la Commission de Discipline et des Règlements de la LNR</i> 31	
10.2	PLAIDER-COUPABLE DEVANT LA SECTION SPECIALISEE COMMISSION DE DISCIPLINE ET DES REGLEMENTS.....	31
<b>ARTICLE 11 - SANCTIONS .....</b>		<b>31</b>
11.1	SANCTION POUR DEPASSEMENT DU SALARY CAP .....	31
11.2	SANCTIONS APPLICABLES AU MANQUEMENT A L’OBLIGATION GENERALE DE TRANSPARENCE ET DE COOPERATION.....	32
11.3	SANCTIONS COMPLEMENTAIRES .....	32
11.4	INDIVIDUALISATION DES SANCTIONS .....	32
11.5	PRESCRIPTION .....	33
11.6	RECIDIVE .....	33
11.7	RESPONSABILITE INDIVIDUELLE POUR ABSENCE DE DECLARATION OU D’ATTESTATION, DECLARATION OU ATTESTATION VOLONTAIREMENT INCOMPLETE OU ERRONEE OU PARTICIPATION PERSONNELLE AUX MANQUEMENTS DU CLUB .....	33
<b>ARTICLE 12 - COMMUNICATIONS ET NOTIFICATIONS RELATIVES A L’APPLICATION DU REGLEMENT.....</b>		<b>33</b>
<b>ANNEXES.....</b>		<b>34</b>
<b>ANNEXE 1 : CHARTE DE PARTICIPATION .....</b>		<b>34</b>
<b>ANNEXE 2 : DECLARATION SUR L’HONNEUR DE CORRESPONDANT SALARY CAP .....</b>		<b>35</b>
<b>ANNEXE 3 : MODELE D’ATTESTATION DE MANDATAIRE .....</b>		<b>36</b>
<b>ANNEXE 4 : MODELE D’ATTESTATION DE JOUEUR .....</b>		<b>38</b>

## **Article 1 - Principes généraux**

Aux termes de l'article L.131-16 du Code du Sport, les règlements sportifs peuvent comprendre des dispositions relatives « au montant maximal, relatif ou absolu, de la somme des rémunérations versées aux sportifs par chaque société ou association sportive ».

Afin de contribuer (i) à la stabilité et à la pérennité économique et sportive des Clubs et (ii) à la préservation de l'équité sportive des compétitions et de leur intérêt auprès du public, des partenaires et des médias, la Ligue Nationale de Rugby a instauré, en accord avec les Clubs qui en sont membres, une limitation, en valeur absolue, des Sommes et/ou Avantages remis et/ou dus aux Joueurs (tels que définis à l'Article 2 du Règlement).

Ce dispositif a été instauré initialement lors de la saison sportive 2010/2011 et a, depuis lors, fait l'objet de révisions périodiques en vue d'en améliorer l'efficacité pour la réalisation des objectifs visés au paragraphe précédent.

Le présent Règlement a pour objet de déterminer les règles du Salary Cap, les modalités de contrôle du respect desdites règles ainsi que les sanctions applicables en cas de manquement ou de violation par les Clubs.

Il est applicable à tout Club participant au championnat de France de première division professionnelle (actuellement dénommé « Top 14 »), à compter de la Saison 2018-2019.

## **Article 2 - Définitions**

### Agent :

Désigne, conformément à l'article L.222-17 du Code du sport, toute personne dont l'activité consiste à mettre en rapport, contre rémunération, les parties intéressées à la conclusion d'un contrat et/ou d'une promesse de contrat relatif à l'exercice rémunéré d'une activité sportive ou d'entraînement.

### Article :

Désigne tout article du présent règlement.

### Annexe :

Désigne toute annexe du présent règlement.

### Charte :

Désigne la charte de participation définie à l'Article 6.1 et établie suivant le modèle figurant en Annexe 1.

Club :

Désigne la société sportive membre de la LNR ou, à défaut de constitution d'une société sportive, l'association membre de la LNR.

CCCP :

Désigne la Commission de Contrôle des Championnats Professionnels de la DNACG.

Contrôleur :

Désigne toute personne physique ou morale désignée par le Salary Cap Manager en vue de participer à la mise en œuvre du Règlement, en application de l'Article 5.1, parmi les personnes et/ou les entités préalablement accréditées par la LNR.

Correspondant Salary Cap :

Désigne la personne physique désignée par chaque Club en application de l'Article 6.2 du Règlement.

DNACG :

Désigne la Direction Nationale d'Aide et de Contrôle à la Gestion.

Dirigeant de fait :

Désigne toute personne ou entité établie en France et/ou à l'étranger et notamment toute société, tout trust, toute société de fait et/ou organisation et/ou structure dotée d'une personnalité juridique, qui participe momentanément ou durablement, de manière directe ou indirecte, à la direction effective de la personne morale en question bien que n'exerçant pas officiellement de mandat social à cet effet.

Elément(s) Pertinent(s) :

Désigne toute information et/ou tout document, quel qu'en soit la forme et le support, (i) dont la communication au Salary Cap Manager est prévue au Règlement et/ou découle du respect du Règlement, (ii) ou que le Salary Cap Manager estime pertinent en vue d'accomplir ses missions prévues au Règlement (iii) ou dont le Salary Cap Manager et/ou la Chambre de Médiation du Salary Cap et/ou la section spécialisée de la Commission de Discipline et des Règlements considère que la prise en compte est utile à l'évaluation sincère des Sommes et Avantages remis et/ou dus à un Joueur ou à une Partie Associée au Joueur par un Club et/ou une Partie Associée au Club.

Influence Notable :

Une personne ou une entité exerce une Influence Notable sur une entité lorsqu'elle :

- (a) détient directement ou indirectement une fraction du capital lui conférant la majorité des droits de vote dans les assemblées générales de l'entité ; ou
- (b) dispose de la majorité des droits de vote dans les assemblées générales ou organes d'administration, de direction ou de surveillance de cette entité en vertu d'un accord conclu avec d'autres associés ou actionnaires ; ou
- (c) détermine, par les droits de vote dont elle dispose, les décisions dans les assemblées générales ou organes d'administration, de direction ou de surveillance de l'entité ; ou
- (d) est associée ou actionnaire de l'entité et dispose du pouvoir de nommer ou de révoquer la majorité des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance de cette entité ; ou
- (e) exerce une influence dominante sur l'entité en vertu d'un contrat ou de clauses statutaires ; ou
- (f) dispose directement ou indirectement, d'une fraction des droits de vote supérieure à 40 % dans les assemblées générales ou organes d'administration, de direction ou de surveillance de l'entité lorsqu'aucun autre associé ou actionnaire ne détient directement ou indirectement une fraction supérieure à la sienne ; ou
- (g) agit avec une autre personne, ou une entité, aux fins d'exercer une Influence Notable sur une entité dont elles déterminent en fait les décisions prises en assemblée générale.

Joueur :

Désigne tout joueur engagé par le Club au titre d'un contrat de travail homologué.

Lanceur d'Alerte :

Désigne toute personne physique ou morale qui, à quelque titre que ce soit, s'estime en mesure de transmettre au Salary Cap Manager toute information de nature à faciliter l'application du Règlement, conformément à son Article 8.

LNR :

Désigne la Ligue Nationale de Rugby

Obligation Générale de Transparence et de Coopération :

Désigne l'obligation faite à chaque Club en vertu du Règlement de coopérer loyalement avec le Salary Cap Manager et les Contrôleurs, afin de leur garantir un accès total à toutes les informations, toutes les données et, de manière générale, tous les Eléments Pertinents qu'ils estiment nécessaires au plein exercice de leurs missions au titre du Règlement.

### Partie Associée au Club :

Désigne toute personne liée au Club juridiquement et/ou économiquement, directement ou indirectement, à savoir notamment, et sans que cette énumération soit limitative :

- (a) l'association support du Club ainsi que tout membre de ladite association ; ou
- (b) tout membre des organes de gestion, de direction ou de surveillance du Club ; ou
- (c) tout salarié du Club ; ou
- (d) toute Personne Liée, au sens du Règlement, avec un salarié du Club, ou un membre d'un organe de gestion, et/ou de direction et/ou de surveillance du Club ; ou
- (e) toute personne physique et/ou toute entité de fait et/ou dotée de la personnalité juridique, et notamment, tout Agent ou mandataire occasionnel ou permanent agissant à la demande et/ou en accord avec le Club ; ou
- (f) tout actionnaire du Club et tout associé et/ou actionnaire d'une entité actionnaire du Club ; ou
- (g) toute entité établie en France et/ou à l'étranger et notamment toute société, tout trust, toute société de fait et/ou organisation et/ou structure dotée d'une personnalité juridique, sur laquelle le Club exerce directement ou indirectement une Influence Notable au sens du Règlement ; ou
- (h) toute entité établie en France et/ou à l'étranger et notamment toute société, tout trust, toute société de fait et/ou organisation et/ou structure dotée d'une personnalité juridique, sur laquelle un ou plusieurs des actionnaires ou dirigeants du Club exercent directement ou indirectement une Influence Notable au sens du Règlement ; ou
- (i) toute personne ou toute société détenant à quelque titre que ce soit, notamment au titre d'une cession ou d'une licence, un droit sur l'image et/ou sur l'un ou plusieurs signes distinctifs, notamment une ou plusieurs marques, relatifs au Club et/ou à l'image collective des Joueurs ; ou
- (j) tout sponsor du Club, à savoir toute personne ou entité tirant un avantage, de quelque nature qu'il soit, de la visibilité et de l'exposition de son entreprise, sa marque, ses équipements, ses produits ou encore ses services, dans le cadre des activités du Club et/ou de ses Joueurs, en contrepartie d'un soutien financier ou en nature apporté au Club ; ou
- (k) toute entité établie en France et/ou à l'étranger et notamment toute société et/ou organisation et/ou structure dotée d'une personnalité juridique, bénéficiant de la part d'un Club de droits et/ou de prestations liées à un match et/ou à un évènement organisé par le Club et/ou par une Partie Associée au Club ; ou
- (l) tout fournisseur ou prestataire du Club ; ou
- (m) toute entité établie en France et/ou à l'étranger et notamment toute société, tout trust, toute société de fait et/ou organisation et/ou structure dotée d'une personnalité juridique, liée directement ou indirectement, économiquement ou juridiquement, notamment mais non exclusivement, à raison de

l'exercice d'une Influence Notable au sens du Règlement, au Club ou à l'une des personnes ou entités visées ci-dessus ; ou

- (n) toute personne et/ou toute entité de fait et/ou dotée de la personnalité juridique, établie en France ou à l'étranger, dont le Salary Cap Manager considèrera qu'elle est liée au Club, juridiquement et/ou économiquement, directement ou indirectement.

Partie Associée au Joueur :

Désigne :

- (a) toute Personne Liée au Joueur ; ou
- (b) tout Agent ou mandataire, permanent ou occasionnel, agissant au nom et/ou pour le compte du Joueur ; ou
- (c) toute personne physique et/ou toute entité établie en France et/ou à l'étranger et notamment toute société, tout trust, toute société de fait et/ou organisation et/ou structure dotée d'une personnalité juridique, dont le Joueur est actionnaire ou associé et/ou dirigeant de droit ou Dirigeant de Fait et/ou salarié ; ou
- (d) toute entité établie en France et/ou à l'étranger et notamment toute société, tout trust, toute société de fait et/ou organisation et/ou structure dotée d'une personnalité juridique, dont une Partie Associée au Joueur est actionnaire ou associée et/ou dirigeante de droit ou Dirigeant de Fait ; ou
- (e) toute entité établie en France et/ou à l'étranger et notamment toute société, tout trust, toute société de fait et/ou organisation et/ou structure dotée d'une personnalité juridique, sur laquelle le Joueur ou une Partie Associée au Joueur exerce une Influence Notable ; ou
- (f) toute personne physique et/ou toute entité établie en France et/ou à l'étranger et notamment toute société, tout trust, toute société de fait et/ou organisation et/ou structure dotée d'une personnalité juridique, en charge de l'exploitation de tout ou partie d'un droit relatif aux attributs de la personnalité du Joueur et/ou aux signes distinctifs du Joueur et notamment à toute marque relative au Joueur, que ce droit soit protégé ou non au titre de la propriété intellectuelle ; ou
- (g) toute personne et/ou toute entité de fait et/ou dotée de la personnalité juridique, établie en France ou à l'étranger dont le Salary Cap Manager considèrera qu'elle est liée au Joueur juridiquement et/ou économiquement, directement ou indirectement.

Personne Liée :

Au titre des définitions des Parties Associées au Club et des Parties Associées au Joueur, est considérée comme « Personne Liée » à un Club, à un Joueur, à un salarié du Club, à un membre d'un organe de gestion et/ou de direction et/ou de surveillance du Club (ci-après dénommés individuellement « Personne Concernée ») :



- (a) le conjoint marié, le partenaire pacsé ou lié à la Personne Concernée dans le cadre d'une union civile quelle qu'en soit la forme, ou toute personne partageant notoirement la vie de la Personne Concernée, et/ou partageant avec la Personne Concernée la qualité de parent d'un enfant commun ; ou
- (b) les personnes à charge de la Personne Concernée au sens de l'administration fiscale ; ou
- (c) les frères et sœurs, et demi-frères ou demi-sœurs de la Personne Concernée ; ou
- (d) les parents et grands-parents de la Personne Concernée ; ou
- (e) les cousin(e)s germain(e)s ayant au moins un grand-parent en commun avec la Personne Concernée ;  
ou
- (f) les enfants et petits-enfants de la Personne Concernée et/ou des personnes visées aux paragraphes a) à e) ci-dessus ; ou
- (g) le conjoint marié, le partenaire pacsé ou lié dans le cadre d'une union civile quelle qu'en soit la forme, ou toute personne partageant notoirement la vie ou la qualité de parent d'un enfant commun avec l'une des personnes visées aux paragraphes b) à f) ci-dessus.

Règlement :

Désigne le présent règlement relatif au Salary Cap.

Saison :

Désigne la saison sportive qui, sauf décision contraire de la LNR, débute 1<sup>er</sup> juillet d'une année et s'achève le 30 juin de l'année suivante.

Salary Cap :

Désigne le montant maximum pouvant être atteint par l'addition des Sommes et Avantages remis et/ou dus à tous les Joueurs et/ou les Parties Associées au joueur par le Club et/ou les Parties Associées au Club au cours d'une Saison.

Salary Cap Manager :

Désigne la personne physique ou morale désignée par la LNR en vue d'assurer la mise en œuvre, l'efficacité et le respect du Règlement, en application de l'Article 4.

Sapiteur :

Désigne toute personne physique ou morale désignée par le Salary Cap Manager en raison d'une compétence ou d'une expertise spécifique, pour l'éclairer ponctuellement par des constatations, par une consultation ou par une expertise sur une question de fait qui requiert les lumières d'un technicien.

### Sommes et Avantages :

Désigne les Sommes et/ou Avantages remis et/ou dus à un Joueur ou à une Partie Associée au Joueur par un Club et/ou une Partie Associée au Club, correspondant aux dispositions de l'Article 3.2.

## **Article 3 - Salary Cap**

### **3.1 Montant du Salary Cap**

Pour chaque Club, le montant total des Sommes et Avantages ne pourra excéder le montant fixé par le Comité Directeur de la LNR pour chaque Saison.

#### **3.1.1 Montant du Salary Cap pour la saison 2018-2019**

Pour la Saison 2018/2019, le Salary Cap est établi à 11,3 millions d'euros.

#### **3.1.2 Evolution du montant du Salary Cap**

A des fins de prévisibilité budgétaire, il est précisé que le Salary Cap applicable pour les Saisons 2019/2020 et 2020/2021 sera de 11,3 millions d'euros.

Le montant du Salary Cap pour les Saisons postérieures à la Saison 2020/2021 sera fixé par le Comité Directeur de la LNR. A défaut, le plafond applicable à la Saison précédant la Saison concernée sera reconduit.

### **3.2 Définition des Sommes et Avantages**

#### **3.2.1 Sommes et/ou Avantages pris en compte**

**(a)** Toutes les Sommes et/ou tous les Avantages remis et/ou dus à un Joueur et/ou une Partie Associée au Joueur par le Club et/ou une Partie Associée au Club doivent être pris en compte par le Club afin de veiller à ne pas dépasser le Salary Cap.

Sont considérés comme « Sommes et Avantages » au sens du Règlement, toute Somme et/ou tout Avantage résultant d'un engagement pris, y compris sous forme de promesse dépendant de la réalisation d'un évènement ou d'une condition, faisant naître, au titre de la Saison considérée au profit d'un Joueur ou d'une Partie Associée au Joueur, un droit à bénéficier d'une Somme et/ou d'un Avantage, immédiatement ou de manière différée, de façon directe ou indirecte, y compris postérieurement à la fin de la Saison considérée.

Il s'agit notamment et sans que cette énumération soit limitative :

- (i)** de salaires et de primes de toute nature ;
- (ii)** des avantages en nature évalués par référence aux usages constants, notamment conformément aux règles applicables en matière de cotisations sociales, et/ou aux données du marché, notamment en matière immobilière ;
- (iii)** des sommes dues dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale et/ou d'intéressement ;
- (iv)** des remboursements ou de la prise en charge de frais professionnels et d'indemnités de double résidence versées aux Joueurs ;
- (v)** des sommes dues ou remises en contrepartie de la cession et/ou de toute forme d'exploitation :
  - des attributs de la personnalité du Joueur et notamment de son image individuelle et/ou collective, associée ou non au sens de la Convention Collective du Rugby Professionnel ;
  - de tout signe distinctif, notamment de toute marque relative au Joueur ;
- (vi)** de tout instrument financier donnant accès immédiatement ou à terme au capital social du Club ;
- (vii)** de tout don ou libéralité.

**(b)** Doivent être inclus dans les Sommes et Avantages pris en compte au titre de la première Saison d'exécution du contrat de travail du Joueur, toute Somme et/ou tout Avantage remis et/ou dus au Joueur et/ou une Partie Associée au Joueur par le Club et/ou une Partie Associée au Club, préalablement à l'entrée en vigueur du contrat du Joueur.

**(c)** Dans le cas où le Joueur et le Club concluraient un nouveau contrat et/ou un avenant de prorogation prenant effet à la suite d'un précédent contrat conclu avec le même Club ou se substituant ou prorogant un précédent contrat avant le terme de celui-ci, doivent être inclus dans les Sommes et/ou Avantages pris en compte au titre de la première Saison du nouveau contrat du Joueur ou de l'avenant de prorogation, toute Somme et/ou tout Avantage dû et/ou remis au Joueur et/ou à une Partie Associée au Joueur, par le Club et/ou une Partie Associée au Club, préalablement à la date de prise d'effet du nouveau contrat ou de l'avenant de prorogation.

**(d)** Doivent être pris en compte au titre de la dernière Saison d'exécution du contrat de travail du Joueur au sein du Club, toute Somme et/ou tout Avantage dû et/ou remis au Joueur et/ou une Partie Associée au Joueur par le Club et/ou une Partie Associée au Club, postérieurement à l'expiration du contrat du Joueur avec le Club et qui ne correspondrait pas à une rémunération constituant la contrepartie réelle et justifiée d'un emploi postérieur et effectif au sein du Club et/ou de la Partie Associée au Club ou des prestations réelles au profit du Club et/ou de la Partie Associée au Club.

**(e)** Toute Somme et/ou Avantage soumis à des cotisations sociales du régime général doit être pris en compte à hauteur des montants bruts hors charges patronales.

**(f)** Toute Somme et/ou Avantage soumis à TVA doit être pris en compte à hauteur des montants hors taxes.

**(g)** Toute Somme et/ou tout Avantage dont la prise en charge totale ou partielle serait assumée par les organismes sociaux et/ou une assurance privée, en raison de l'indisponibilité temporaire ou durable d'un Joueur, doit être pris en compte dans le calcul du montant total des Sommes et/ou Avantages objet du Salary Cap.

**(h)** Les indemnités judiciaires, conventionnelles ou transactionnelles résultant de la cessation du contrat de travail d'un Joueur avant son terme normal, qui seront rattachées à la dernière Saison d'exécution du contrat.

### **3.2.2 Exclusions**

Sont exclus des « Sommes et Avantages » pris en compte pour la vérification du respect du Salary Cap :

**(a)** Les Sommes et/ou Avantages dus au Joueur par une fédération au titre de sa participation à l'équipe nationale dans laquelle il est sélectionné ;

**(b)** Les indemnités éventuellement versées par le nouveau Club du Joueur au précédent Club ;

**(c)** Les indemnités de formation versées par le nouveau Club au précédent Club ou au(x) club(s) formateur(s) du Joueur en application de la réglementation internationale (World Rugby) ou nationale (FFR/LNR) applicable ;

**(d)** Les commissions versées par le Club aux Agents ou mandataires sportifs intervenus à l'occasion de la conclusion du contrat de travail entre le Joueur et le Club, dans les conditions fixées par l'article L. 222-17 du Code du sport et de l'article 10 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques ;

**(e)** Les Sommes et/ou Avantages remis et/ou dus à la Personne Liée au Joueur au titre d'une activité professionnelle et/ou personnelle de cette Personne Liée, justifiée soit (i) par un travail salarié effectif, établi notamment par un contrat de travail en bonne et due forme précisant la fonction occupée, la durée du temps de travail et les tâches confiées, soit (ii) par des prestations constituant une contrepartie réelle, établies par un contrat de prestation ;

## **3.3 Crédits**

### **3.3.1 Crédit applicable aux joueurs de la « Liste Groupe France »**

Pour les Clubs concernés, le Salary Cap est relevé de 200.000 euros par Joueur de leur effectif figurant pour la Saison concernée sur la « Liste Groupe France » visée par la Convention FFR/LNR.

### **3.3.2 Primes de victoire**

Les primes qu'un Club s'engage à remettre à la condition qu'il remporte la finale du Top 14, ou de l'European Rugby Champions Cup, ou de l'European Rugby Challenge Cup, ou de plusieurs de ces compétitions, ne seront pas décomptées dans le Salary Cap, dans la limite de 500.000 euros par Club, sous réserve que les conditions cumulatives suivantes soient remplies :

- Le montant des primes concernées, leurs conditions d'attribution et leur support juridique écrit, valant engagement du Club à l'égard du ou des Joueurs concernés, notamment contrat, avenant, accord d'intéressement, échange de courriers et/ou de courriers électroniques, cette énumération n'étant pas limitative, ont été communiqués par le Club au Salary Cap Manager ou à la LNR conformément à l'Article 6.8.1 ;
- Ces primes ont été comptabilisées dans les comptes du Club arrêtés au 30 juin de la Saison concernée.

Par exception à ce qui précède, le montant des primes dues ou remises par un Club à un ou plusieurs Joueurs au titre de la Saison 2018-2019, du fait de la participation du Club à la finale du Top 14, ou de l'European Rugby Champions Cup, ou de l'European Rugby Challenge Cup, ne sera pas pris en compte dans le calcul des Sommes et Avantages au titre de ladite Saison, dans la limite de 500.000 euros. Cette absence de prise en compte des primes susmentionnée est toutefois soumise à la condition expresse que tout justificatif écrit relatif à l'engagement des Clubs envers les Joueurs à leur verser lesdites primes ait été dûment transmis à la LNR au plus tard le 7 février 2018.

## **Article 4 - Salary Cap Manager**

### **4.1 Nomination**

Le Salary Cap Manager est désigné par le Comité Directeur de la LNR.

### **4.2 Missions du Salary Cap Manager**

Le Salary Cap Manager assure, conformément aux dispositions du Règlement, la mise en œuvre, l'efficacité et le respect du Règlement.

A ce titre et sans que cette énumération soit limitative, le Salary Cap Manager :

- (a)** est le destinataire des informations et/ou documents et/ou Eléments Pertinents transmis par les Clubs en application du Règlement, notamment de l'Article 6;

- (b)** recueille les déclarations spontanées qui lui sont adressées par tout Lanceur d'Alerte tel que défini à l'Article 8;
- (c)** procède à toute demande d'information et/ou de communication, à tous les contrôles, audits, vérifications et audits, qu'il juge utiles au plein accomplissement de ses missions telles que prévues par le Règlement ;
- (d)** effectue le rapprochement des documents reçus des Clubs, notamment au titre de l'Article 6, avec les déclarations et certifications qu'ils ont produites pour les Saisons concernées ;
- (e)** dirige et coordonne les opérations de contrôle prévues au Règlement, notamment les diligences des Contrôleurs réalisées dans ce cadre, conformément à l'Article 7;
- (f)** répond aux demandes de clarification relatives à l'interprétation du Règlement dans les conditions visées à l'Article 4.3 ;
- (g)** rend régulièrement compte des opérations relatives au Salary Cap aux organes de la LNR ;
- (h)** propose le cas échéant aux instances de la LNR les évolutions du Règlement qui lui semblent appropriées ;

#### **4.3 Interprétation du Règlement**

Dans le cas où un Club, un Joueur, un Agent, une Partie Associée au Club ou une Partie Associée au Joueur, considère devoir solliciter une précision sur une disposition du Règlement, il peut adresser une demande écrite au Salary Cap Manager, faisant clairement apparaître d'une part la disposition concernée et, d'autre part, la précision qu'il souhaite recevoir.

En aucun cas, le fait de solliciter ainsi un avis du Salary Cap Manager ne permettra au Club de ne pas respecter les échéances prévues au Règlement.

Le Salary Cap Manager répondra dans un délai raisonnable.

Le Salary Cap Manager dispose de la faculté de communiquer sa réponse à l'ensemble des Clubs, s'il estime que celle-ci revêt le caractère d'information d'intérêt général. Dans cette hypothèse, l'auteur de la question, ainsi que toute personne et/ou entité concernée par la réponse, seront rendues anonymes.

Il est précisé que tout avis donné à ce titre par le Salary Cap Manager n'a qu'une valeur informative et ne saurait, notamment, préjuger de la position des organes et/ou des institutions qui seraient saisies dans le cadre du Règlement ou dans tout autre cadre réglementaire ou législatif.

## **Article 5 - Contrôleurs / Sapiteurs**

### **5.1 Rôle des Contrôleurs**

Le Salary Cap Manager pourra charger toute personne, parmi celles préalablement agréées par la LNR, dont il estimera l'intervention pertinente (notamment auditeur, avocat ou tout expert) en vue de procéder à toute diligence utile afin de contribuer à la mise en œuvre des opérations de contrôle prévues par le Règlement. Pour assurer leurs missions de contrôle, ces Contrôleurs peuvent procéder par tous moyens utiles d'analyse et d'investigations.

Notamment ils procèdent, sous la supervision du Salary Cap Manager, (i) à toute demande d'information et/ou de communication qui leur paraît nécessaire, (ii) à tous les contrôles, audits, vérifications et auditions, qu'ils jugent utiles au plein accomplissement de leur mission.

### **5.2 Rôle des Sapiteurs**

Le Salary Cap Manager et, sous sa supervision, les Contrôleurs, pourront faire appel, de manière ponctuelle, à toute personne possédant une compétence ou une expertise spécifique afin de les éclairer sur une question de fait utile à l'exercice de leurs missions au titre du Règlement.

Les Sapiteurs sont soumis à la même obligation de confidentialité que le Salary Cap Manager et les Contrôleurs au titre des informations dont ils ont connaissance dans le cadre de leurs missions.

## **Article 6 - Engagements et obligations des Clubs**

### **6.1 Charte de participation**

Le Règlement manifeste la volonté des Clubs de voir plafonner les Sommes et Avantages remis et/ou dus aux Joueurs et de la LNR de disposer des moyens nécessaires en vue de veiller à son respect.

La mise en œuvre du Règlement nécessite loyauté et transparence de la part de chacun des Clubs.

Dès lors, tout Club participant au championnat de France de première division professionnelle (actuellement dénommé « Top 14 ») est tenu de signer la Charte de participation à ce championnat figurant en Annexe 1, préalablement au début de chaque Saison concernée.

La Charte a pour objet de concrétiser, notamment sur un plan éthique et déontologique, l'engagement particulier de chaque Club envers les autres Clubs, à respecter le Règlement et à collaborer pleinement à son application en accomplissant les diligences nécessaires et en adoptant un comportement loyal et transparent envers le Salary

Cap Manager et les Contrôleurs, notamment s'agissant du respect de l'Obligation Générale de Transparence et de Coopération ainsi que des obligations déclaratives prévues par le Règlement.

Chaque Club entrant dans le champ d'application du Règlement doit adresser à la LNR par courrier recommandé avec demande d'avis de réception au plus tard le 15 juillet (date d'envoi postal recommandé faisant foi) la Charte relative à la Saison à venir, dûment signée par le président du conseil d'administration ou du directoire de la société sportive, ainsi que par le Correspondant Salary Cap désigné par le Club.

La Charte complète le Règlement par sa nature d'engagement éthique et déontologique réciproque entre les Clubs mais ne s'y substitue pas. Par conséquent, un Club refusant de signer la Charte reste soumis à l'intégralité des dispositions du Règlement.

## **6.2 Correspondant Salary Cap au sein du Club**

### **6.2.1 Désignation du Correspondant Salary Cap par le Club**

Chaque Club désigne au sein de son personnel ou de ses organes de direction un Correspondant Salary Cap.

L'identité du Correspondant Salary Cap est mentionnée par le Club sur la déclaration de pré-saison adressée par le Club au Salary Cap Manager conformément à l'Article 6.3.

En toute hypothèse, la désignation d'un Correspondant Salary Cap ne décharge pas le président du Club et/ou ses organes dirigeants des responsabilités qui leur incombent au titre du Règlement.

### **6.2.2 Responsabilités du Correspondant Salary Cap**

Le Correspondant Salary Cap veille, dans le respect des échéances et des délais prévus au Règlement à l'accomplissement des obligations déclaratives imposées au Club au titre du Règlement.

Il assure la communication entre le Club et le Salary Cap Manager, les Contrôleurs ainsi que, le cas échéant, la Chambre de Médiation du Salary Cap ou la section spécialisée de la Commission de Discipline et des Règlements.

Il assure la préparation et l'organisation des visites dans son Club dans le cadre des opérations de contrôle menées par le Salary Cap Manager et/ou les Contrôleurs.

Dès sa désignation, le Correspondant Salary Cap est réputé agir et/ou s'exprimer au nom et pour le compte du Club, pour l'application du Règlement.

Le Club adresse au Salary Cap Manager la Déclaration sur l'Honneur conforme au modèle figurant en Annexe 2, dûment remplie et signée par le Correspondant Salary Cap, au plus tard le 15 juillet de la Saison.



### **6.3 Déclaration de pré-saison**

Chaque Club doit procéder à une déclaration de pré-saison comprenant :

- a) le modèle de déclaration commun à la DNACG et au Salary Cap, transmis au Club par la DNACG au plus tard le 30 avril de la Saison précédente, dûment complété à titre prévisionnel et adressé au Salary Cap Manager au plus tard le 30 juin de la Saison précédente.
- b) le document déclaratif des Sommes et Avantages remis et/ou dus aux Joueurs et/ou Parties Associées par les Parties Associées et Non-Associées du Club, rempli par chaque Joueur du Club conformément au modèle transmis au Club par le Salary Cap Manager au plus tard le 30 avril de la Saison précédente, et adressé au Salary Cap Manager au plus tard le 15 juillet de la Saison concernée.

Les documents susvisés doivent être signés par le président du conseil d'administration ou du directoire du Club.

### **6.4 Reporting périodique**

Chaque Club procède, sous la supervision de son Correspondant Salary Cap, à un reporting trimestriel de sa situation vis-à-vis du Salary Cap, selon le modèle de déclaration périodique transmis au Club par le Salary Cap Manager au plus tard le 30 avril de la Saison précédente.

Ce reporting actualisé doit être communiqué au Salary Cap Manager le 15 octobre, le 15 janvier et le 15 mars de la Saison concernée.

### **6.5 Déclaration de fin de Saison**

Chaque Club doit procéder au plus tard le 15 juillet de la Saison qui s'achève à une déclaration finale comprenant :

- a) le modèle de déclaration commun à la DNACG et au Salary Cap, dûment complété à titre définitif ;
- b) le Document Déclaratif des Sommes et Avantages remis et/ou dus aux Joueurs et/ou Parties Associées par les Parties Associées et Non-Associées du Club, rempli par chaque Joueur du Club conformément au modèle transmis au Club par le Salary Cap Manager en début de Saison.

Cette déclaration doit être signée par le président du conseil d'administration ou du directoire du Club.

### **6.6 Approbation des déclarations par le conseil d'administration ou le directoire du Club**

Avant le 31 décembre de chaque année, le Correspondant Salary Cap du Club adresse au Salary Cap Manager le procès-verbal de la réunion du conseil d'administration ou du directoire du Club durant laquelle ont été approuvées (i) la Déclaration de pré-Saison réalisée pour la Saison en cours, conformément à l'Article 6.3 et (ii) la Déclaration de fin de Saison pour la Saison précédente, réalisée conformément à l'Article 6.5.

## **6.7 Indifférence d'une prise en compte dans le Salary Cap sur la qualification juridique des sommes**

La prise en compte dans le Salary Cap de Sommes et Avantages remis et/ou dus à un Joueur ou une Partie Associée au Joueur, par un Club et/ou une Partie Associée au Club n'emporte aucune appréciation par la LNR et ses organes quant à la qualification juridique desdits Sommes et Avantages, notamment au regard du régime juridique dont ils pourraient relever, en particulier au regard du droit fiscal ou du droit social.

## **6.8 Obligations de communication**

### **6.8.1 Accords conclus ou créés**

Tout accord quelle qu'en soit la forme, en particulier tout contrat ou avenant, conclu entre un Club et/ou une Partie Associée à un Club avec un Joueur et/ou une Partie Associée à un Joueur doit impérativement être adressé au Salary Cap Manager par le Club dans un délai maximum de 15 (quinze) jours calendaires.

Par exception à ce qui précède, lorsque l'acte est soumis à homologation par la LNR, sa transmission au Salary Cap Manager est réputée accomplie dès sa transmission à la LNR selon les modalités visées à l'article 2 de l'annexe 3 du Règlement Administratif de la LNR, relative à la « *Procédure d'homologation des contrats des joueurs professionnels, pluriactifs, espoirs et de Entraîneurs de l'équipe professionnelle* ».

Le défaut de communication volontaire desdits accords par le Club dans les délais susvisés est susceptible de constituer un manquement à l'Obligation Générale de Transparence et de Coopération du Club, pouvant être sanctionnée conformément aux Articles 11.2 et 11.3, sans préjudice des sanctions pouvant être appliquées par la Commission Juridique de la LNR au Club en vertu de l'article 725-2 des Règlements Généraux, le cas échéant.

### **6.8.2 Attestations**

A la demande du Salary Cap Manager le cas échéant, chaque Club doit être en mesure de produire sans délai, en complément des déclarations prévues aux Articles 6.3, 6.4 et 6.5:

–une attestation sur l'honneur de la part de toute Partie Associée au Club mentionnant soit l'absence de toutes Sommes et/ou Avantages remis et/ou dus à un Joueur et/ou à une Partie Associée au Joueur, soit l'existence et la valeur de telles Sommes et/ou Avantages, cette attestation sur l'honneur devant être accompagnée de tous justificatifs correspondants ;

–une attestation du commissaire aux comptes du Club relative à la conformité des déclarations faites par le Club quant à toute Somme et/ou Avantage remis ou dus par le Club aux Joueurs et/ou aux Parties Associées aux Joueurs ;

–une attestation de tout Agent ou mandataire occasionnel ou permanent agissant à la demande et/ou en accord avec le Club, relative à la conformité des déclarations faites par le Club concernant les contrats et/ou engagements du Club envers un Joueur, au titre de la négociation desquels ledit Agent ou mandataire occasionnel ou permanent est intervenu et dont il a connaissance, conforme au modèle figurant en Annexe 3 ;

–une attestation de tout Agent ou mandataire occasionnel ou permanent agissant à la demande et/ou en accord avec le Joueur, relative à la conformité des déclarations faites par le Joueur concernant les contrats et/ou engagements du Club envers le Joueur, au titre de la négociation desquels ledit Agent ou mandataire occasionnel ou permanent est intervenu et dont il a connaissance, conforme au modèle figurant en Annexe 3 ;

–une attestation de tout Joueur relative au montant des Sommes et Avantages remis ou dus par le Club et/ou les Parties Associées au Club audit Joueur et/ou à ses Parties Associées, conforme au modèle figurant en Annexe 4 ;

A défaut pour le Joueur d’adresser au Salary Cap Manager ladite attestation dûment complétée et signée par ses soins, dans un délai de 15 jours calendaires commençant à courir le lendemain de la réception par le Joueur de la demande du Salary Cap Manager, qui lui est adressée dans les formes prévues à l’Article 12.2, le Joueur pourra faire l’objet d’une procédure devant la section spécialisée de la Commission de Discipline et des Règlements, saisie en ce sens par le Président de la LNR à la demande du Salary Cap Manager.

Dans ce cas, le Joueur fera l’objet, à titre conservatoire, d’une interdiction temporaire de participer aux compétitions jusqu’à transmission de ladite attestation. Cette mesure conservatoire sera prononcée par le Président de la Commission de Discipline et des Règlements dans les formes prévues à l’article 720-2.4 du Règlement Disciplinaire de la LNR.

### **6.8.3 Format des documents à communiquer**

Tout document adressé au Salary Cap Manager au titre du Règlement devra lui être adressé en format pdf.

### **6.8.4 Confidentialité des documents à communiquer**

- (a)** Il est de la responsabilité de chaque Club de prendre toutes les dispositions nécessaires afin que la confidentialité qui serait attachée à un accord auquel il est partie ne puisse pas être opposée à la transmission dudit accord au Salary Cap Manager.

Tout refus de communication motivé par une obligation de confidentialité liant contractuellement le Club à un tiers sera assimilé à un manquement du Club à son Obligation Générale de Transparence et de Coopération, susceptible d’être sanctionné comme tel conformément aux Articles 11.2 et 11.3.

**(b)** Les informations transmises et les déclarations faites par les Clubs au Salary Cap Manager et/ou aux Contrôleurs en application du Règlement seront traitées sous couvert de la plus stricte confidentialité, en conformité avec la loi et la réglementation qui leur est applicable, relatives notamment au respect de la vie privée ainsi qu'à la collecte et au traitement des données personnelles.

Ces éléments pourront être adressés par le Salary Cap Manager au personnel autorisé de la LNR, notamment aux fins d'établissement de bases statistiques destinées à optimiser l'application du Règlement ou à en prévoir les évolutions.

Toutefois, cette confidentialité pourra être levée par la LNR dans le cas où un Club ne respecterait pas ses obligations et ferait ainsi l'objet d'une procédure disciplinaire (le cas échéant pour un autre motif que le non-respect du Règlement), et ce pour les stricts besoins de ladite procédure.

### **6.9 Coopération entre le Salary Cap Manager et la DNACG**

Par dérogation aux dispositions de l'Article 6.8.4, le Salary Cap Manager pourra échanger avec la DNACG toute information utile à l'exécution des missions de cet organe, à l'exception de l'identité d'un Lanceur d'Alerte, sans son consentement préalable.

En particulier, toute déclaration adressée au Salary Cap Manager au titre du Règlement pourra être transmise au(x) coordinateur(s) de la CCCP de la DNACG dès lors qu'elle sera susceptible d'avoir une incidence sur l'analyse par ladite commission de la situation financière du Club.

Indépendamment des amendes encourues par le Club au titre du Règlement, la CCCP pourra refuser l'homologation d'un contrat et/ou avenant qui aurait, au vu des informations en sa possession lors de l'instruction de la demande d'homologation, pour effet d'entraîner un dépassement du Salary Cap applicable au titre de la Saison considérée.

Par ailleurs, il est entendu que toute homologation de contrat n'emporte pas validation par la CCCP du montant cumulé des Sommes et/ou Avantages pris en compte pour le calcul du Salary Cap et ne dispense pas les clubs de veiller dans la durée au strict respect du Salary Cap dans les conditions fixées par le Règlement.

Au vu des Déclarations de pré-saison ainsi que du reporting trimestriel qui lui sont adressés conformément aux Articles 6.3 et 6.4, le Salary Cap Manager pourra demander à un ou plusieurs Clubs, dont il lui apparaît que l'importance du montant des Sommes et Avantages déclarés le justifie, de lui adresser, avant toute demande d'homologation d'un contrat et/ou d'un avenant par la CCCP, une attestation indiquant que l'homologation dudit contrat et/ou avenant n'engendrera pas un Dépassement du Salary Cap.

La demande d'homologation pourra faire l'objet d'un délai d'instruction conformément aux règles régissant l'intervention de la DNACG en matière d'homologation.

Le Salary Cap Manager pourra être amené à émettre un avis sur les conséquences d'une éventuelle homologation dudit contrat et/ou avenant, quant au respect par le Club du Salary Cap, au regard de l'état du reporting et/ou des contrôles effectués et/ou en cours.

Un tel avis sera communiqué par le Salary Cap Manager à la DNACG et au Club.

Le Salary Cap Manager pourra à sa demande avoir accès aux Eléments Pertinents en possession de la DNACG qu'il estimerait utiles à l'accomplissement de ses missions.

#### **6.10 Protection des données personnelles**

Les informations à caractère personnel reçues ou collectées dans le cadre de la mise en œuvre du Règlement seront traitées et conservées dans le respect des prescriptions légales ou réglementaires applicables et des procédures mises en œuvre au sein de la LNR pour assurer cette conformité.

#### **6.11 Obligation de coopération des Clubs**

##### **6.11.1 Obligation Générale de Transparence et de Coopération vis-à-vis de la LNR**

Chaque Club s'engage à respecter strictement une Obligation Générale de Transparence et de Coopération telle que définie à l'Article 2.

A ce titre, le Club s'engage plus particulièrement, mais non limitativement, à respecter strictement ses obligations de déclaration et de remise d'attestations prévues au Règlement.

Chaque Club s'oblige, en outre, à faire respecter et mettre en œuvre l'Obligation Générale de Transparence et de Coopération visée au présent paragraphe par ses propres salariés, notamment les Joueurs, ainsi que ses mandataires, notamment les Agents et son commissaire aux comptes.

##### **6.11.2 Coopération à l'occasion des opérations de contrôle**

En application de l'Obligation Générale de Transparence et de Coopération qui lui incombe, chaque Club doit s'abstenir, notamment, de toute action ou omission, directe ou par personne(s) interposée(s), de nature à entraver le bon déroulement des opérations de contrôle prévues à l'Article 7, notamment lorsqu'un complément d'enquête est jugé nécessaire par le Salary Cap Manager.

Chaque Club doit coopérer de bonne foi, avec loyauté et transparence aux opérations de contrôle et notamment aux contrôles sur pièce et/ou sur place réalisés par le Salary Cap Manager et/ou les Contrôleurs en application du Règlement.

En particulier et sans que cette énumération soit limitative, chaque Club doit permettre au Salary Cap Manager et/ou aux Contrôleurs de :

- disposer et prendre copie de tout Élément Pertinent, y compris ceux en lien avec une Partie Associée au Club, en vue de l’accomplissement de leur mission, dans les limites prévues au Règlement ;
- réaliser des entretiens avec tout membre du Club, y compris les Joueurs, ainsi qu’avec le commissaire aux comptes du Club et/ou les Agents intervenus en qualité d’Agents du Club, afin de leur poser les questions et/ou leur demander les documents qu’ils estiment utiles à l’accomplissement de leur mission ;
- communiquer spontanément, même en l’absence de demande préalable du Salary Cap Manager et/ou des Contrôleurs toute information et/ou tout document, quel qu’en soit la forme et le support, notamment de nature comptable juridique ou financière, qui lie le Club à une Partie Associée au Club, à un Joueur ou à une Partie Associée au Joueur, relatif à l’application du Règlement.

#### **6.12 Obligation de conservation des Eléments Pertinents**

Les Clubs sont tenus de conserver pendant une durée minimale de 5 ans, à compter de la fin de chaque Saison, tous les Eléments Pertinents relatifs et/ou rattachables à ladite Saison.

### **Article 7 - Opérations de contrôle**

#### **7.1 Rapprochement des informations**

Le contrôle du respect du Salary Cap se fera sur la base de tout Élément Pertinent, notamment comptable, juridique ou financier :

- fourni par les Clubs dans le cadre des déclarations prévues à l’Articles 6;
- recueilli par le Salary Cap Manager et/ou les Contrôleurs dans le cadre des visites aux Clubs, de toute demande d’information et/ ou de communication ou de tout audit réalisé par le Salary Cap Manager ou les Contrôleurs, y compris à titre de complément d’enquête ;
- fourni par les Clubs à la DNACG en application de l’annexe n°2 du Règlement de la DNACG relative à « L’information et au contrôle de la gestion des clubs professionnels » et communiquées au Salary Cap Manager et/ou aux Contrôleurs en application de l’Article 6.9.

## **7.2 Déclarations des Clubs**

Il appartient aux Clubs de se conformer en temps utiles à leurs obligations de communication visées à l'Article 6, en adressant au Salary Cap Manager chacun des documents visés audit article, ainsi que, le cas échéant, tout autre Elément Pertinent spécifiquement requis par le Salary Cap Manager.

## **7.3 Visite aux Clubs et opérations de contrôle**

### **7.3.1 Visite aux Clubs**

Au cours de chaque Saison, le Salary Cap Manager peut effectuer une ou plusieurs visites dans les Clubs visés par le Règlement pour ladite Saison.

La date de ces visites sera communiquée par le Salary Cap Manager au Club au minimum 2 semaines à l'avance, sauf urgence.

Le Salary Cap Manager a toute latitude pour déterminer le programme de la visite, notamment le nombre et la nature des documents à présenter par le Club ou à établir par celui-ci.

Le Salary Cap Manager peut être accompagné durant les visites de toute personne dont il estime l'intervention pertinente, en particulier tout Contrôleur et/ou Sapiteur.

### **7.3.2 Complément d'enquête**

Lorsqu'à l'occasion des opérations de contrôle, le Salary Cap Manager relève des éléments de nature à établir un manquement ou une suspicion de manquement au Salary Cap par un Club, il peut estimer nécessaire de réaliser un complément d'enquête, ce dont il informe le Club.

Le Salary Cap Manager peut nommer tout Contrôleur et/ou tout Sapiteur dont il estimera l'intervention pertinente.

Pour la réalisation de ces compléments d'enquêtes, le Salary Cap Manager et, sous le contrôle du Salary Cap Manager, les Contrôleurs disposent de pouvoirs d'investigation qui recouvrent, sans que cette liste soit limitative :

- Droit d'accès et de copie des Eléments Pertinents dans les locaux du Club, quel qu'en soit le mode de conservation et le support ;
- Mise à disposition numérique et physique des Eléments Pertinents ;
- Droit d'accès direct aux Joueurs, membres du Personnel et Parties Associées au Club, notamment les Agents et commissaire(s) aux comptes ;
- Obligation du Club de répondre aux questions et demandes du Salary Cap Manager et des Contrôleurs;

- Obligation du Club de faciliter toute rencontre entre le Salary Cap Manager, les Contrôleurs et toute tierce partie et/ou Partie Associée au Club.

### **7.3.3 Réévaluation des Sommes et Avantages par le Salary Cap Manager**

Lorsqu'il apparaît au Salary Cap Manager, sur la base notamment des Eléments pertinents portés à sa connaissance lors des Déclarations de pré-saison et/ou des visites aux Clubs et/ou lors de compléments d'enquêtes :

- qu'un cas particulier devrait, notamment par ses particularités sportives et/ou économiques, relever de l'application du Règlement et plus particulièrement d'un dépassement du Salary Cap, notamment s'il apparaît que des Sommes et Avantages déclarés par le Club comme remis et/ou dus au titre d'une Saison précédente ou d'une Saison à venir doivent en réalité être, en tout ou partie, rattachés à la Saison objet du contrôle ;  
ou
- que les Sommes et Avantages remis et/ou dus à un Joueur et/ou aux Parties Associées au Joueur, par le Club et/ou les Parties Associées au Club, sont manifestement inférieurs aux pratiques habituelles compte tenu notamment (i) du niveau sportif et/ou de la notoriété du Joueur et/ou (ii) des Sommes et Avantages perçus les saisons précédentes, par le ou les Joueurs concernés de ce même Club ou d'autres Clubs ;

Le Salary Cap Manager notifie au Club s'il estime que les Sommes et Avantages en question doivent ou non être intégrés dans ceux pris en compte pour le calcul des Sommes et Avantages objet du Salary Cap pour la Saison objet du contrôle et, le cas échéant, sa propre évaluation de tout ou partie des Sommes et Avantages devant ainsi être intégrés.

Au vu de cette notification, le Club dispose d'un délai de 15 (quinze) jours calendaires à compter de sa réception pour la contester s'il le souhaite.

Cette contestation doit être obligatoirement accompagnée d'Eléments Pertinents, certifiés sincères et conformes par le président du Club, l'expert-comptable et le commissaire aux comptes de celui-ci.

En l'absence de contestation dans le délai de 15 (quinze) jour calendaires susmentionné, où dans le cas où le Salary Cap Manager estimerait que la contestation n'est pas fondée, notamment au regard de l'insuffisance des Eléments Pertinents présentés par le Club, les Sommes et Avantages objet de la notification seront irrévocablement considérés (i) comme devant être intégrés au Salary Cap, (ii) à hauteur de l'évaluation qui sera en définitive retenue par le Salary Cap Manager.



#### **7.3.4 Rapport du Salary Cap Manager à l'issue des opérations de contrôle d'un Club**

A l'issue des opérations de contrôle visées aux Articles 7.3.1 à 7.3.3, le Salary Cap Manager rédige un rapport faisant état de son appréciation du respect par le Club :

- de l'Obligation Générale de Transparence et de Coopération qui lui incombe ;
- du montant du Salary Cap ainsi que, le cas échéant, de son appréciation des retraitements devant être effectués et du montant des Sommes et Avantages devant être, en définitive, retenus.

Le rapport est notifié au Club.

#### **Article 8 - Lanceur d'alerte**

Toute personne et, notamment, toute Personne Liée au Club et/ou à une Partie Associée au Club et/ou au Joueur et/ou à une Partie Associée au Joueur, peut transmettre à tout moment au Salary Cap Manager toute information de nature à faciliter l'application du Règlement et, en particulier, à réaliser une évaluation sincère des Sommes et/ou Avantages dus et/ou remis à un Joueur ou à une Partie Associée à un Joueur par un Club et/ou une Partie Associée à un Club.

L'identité du Lanceur d'Alerte ne pourra être révélée à quiconque par le Salary Cap Manager sans l'accord préalable de la personne concernée.

En cas de mesures disciplinaires et/ou de poursuites judiciaires engagées à l'encontre du Lanceur d'Alerte, notamment par son employeur, en particulier au titre d'une violation du Règlement, le Salary Cap Manager, saisi d'une demande écrite du Lanceur d'Alerte, pourra adresser à ce dernier un courrier confirmant que le Lanceur d'Alerte a agi à des fins d'intérêt général, dans le cadre du Règlement, en vue de contribuer au contrôle de son respect.

Toute demande adressée au Salary Cap Manager par le Lanceur d'Alerte en application du paragraphe précédent vaut autorisation de lever l'anonymat quant à son identité, pour les stricts besoins de la mesure disciplinaire et/ou de la procédure judiciaire engagée à son encontre.

## **Article 9 - Violations**

### **9.1 Manquements à l'Obligation Générale de Transparence et de Coopération**

**9.1.1** En cas de manquement à l'Obligation Générale de Transparence et de Coopération, le Club s'expose aux mesures prévues ci-après, relevant directement de la compétence de la section spécialisée de la Commission de Discipline et des Règlements de la LNR.

Tout manquement à l'Obligation Générale de Transparence et de Coopération donnera lieu à un rapport spécifique du Salary Cap Manager adressé au Président de la LNR, qui pourra demander au Salary Cap Manager de réaliser un complément d'information, ou de présenter son rapport au Bureau de la LNR.

Dans le cas où le dossier concerne un Club qu'un membre du Bureau représente au sein des organes de la LNR, ce membre ne sera pas autorisé à assister à cette présentation, ni à la prise de position du Bureau quant aux suites à donner.

A l'issue de cette présentation, le Bureau de la LNR pourra demander au Président de la LNR de saisir la section spécialisée de la Commission de Discipline et des Règlements. Ces décisions de simple administration, qui n'ont pas lieu d'être spécifiquement motivées par le Bureau de la LNR, ne sauraient donner lieu à contestation ni voie de recours.

**9.1.2** Sont notamment susceptibles de constituer un manquement à l'Obligation Générale de Transparence et de Coopération :

- a.** Tout refus de coopérer, notamment le non-respect des échéances et délais prévus par le Règlement ;
- b.** Toute déclaration incomplète et/ou erronée ;
- c.** L'absence de signature de la Charte, étant précisé à cet égard qu'en application des dispositions de l'Article 6.1, tout Club qui n'aurait pas adressé au Salary Cap Manager la Charte relative à la Saison à venir, dûment régularisée par courrier recommandé avec demande d'avis de réception avant le 15 juillet (date d'envoi postal recommandé faisant foi), pourra faire l'objet d'une procédure devant la section spécialisée de la Commission de Discipline et des Règlements, au terme de laquelle ce manquement pourra être sanctionné.

### **9.2 Caractérisation, notification et traitement des Dépassements du Salary Cap**

#### **9.2.1 Caractérisation du Dépassement**

Au sens du Règlement, un « Dépassement » du Salary Cap est caractérisé lorsque le rapport rédigé par le Salary Cap Manager à l'issue des opérations de contrôle, tel que prévu à l'Article 7.3.4, constate que le montant total des Sommes et Avantages remis et/ou dus par un Club et/ou une Partie Associée d'un Club tels que définis à l'Article 3.2, au titre d'une Saison ou rattachable à ladite Saison, aux Joueurs du Club et/ou aux Parties Associées

auxdits Joueurs, dépasse le montant du Salary Cap prévu au Règlement, augmenté, le cas échéant, des crédits applicables au Club au titre de l'Article 3.3, lors de la Saison concernée.

### **9.2.2 Notification du Dépassement**

La notification au Club du rapport rédigé par le Salary Cap Manager à l'issue des opérations de contrôle prévue à l'Article 7.3.4 vaut notification du montant du Dépassement.

### **9.2.3 Traitement du Dépassement**

Lorsqu'un Dépassement est constaté par le Salary Cap Manager, il présente son rapport établi en application de l'Article 7.3.4 au Bureau de la LNR, sous une forme anonymisée, ne permettant pas l'identification du Club concerné.

Lorsque des Dépassements ont été constatés dans plusieurs Clubs, les rapports relatifs à chacun de ces Dépassements sont présentés concomitamment par le Salary Cap Manager au Bureau de la LNR.

Au vu des informations contenues dans les rapports anonymisés qui lui sont présentés par le Salary Cap Manager, Le Bureau de la LNR pourra demander au Président de la LNR de saisir la Chambre de Médiation du Salary Cap pour connaître des Dépassements constatés selon les modalités prévues à l'Article 10 (phase dite de « Médiation »).

## **Article 10 - Règlement Alternatif des Dépassements**

### **10.1 Chambre de Médiation du Salary Cap**

#### **10.1.1 Compétence de la Chambre de Médiation du Salary Cap**

La Chambre de Médiation du Salary Cap a pour rôle d'entendre les parties et de confronter leurs points de vue pour leur permettre de parvenir à un accord portant :

- sur l'existence éventuelle d'un Dépassement,
- et, le cas échéant, sur le montant de celui-ci.

La Chambre de Médiation du Salary Cap est compétente pour connaître de tout Dépassement du Salary Cap préalablement à tout traitement disciplinaire dudit Dépassement, sous réserve :

- a) de l'accord du Club en vue de sa participation à la phase de Médiation, donné conformément à l'Article 10.1.2 ; et

- b) de l'absence de participation du Club à une phase de Médiation au titre des deux Saisons consécutives précédant immédiatement la Saison concernée par le Dépassement.

#### **10.1.2 Saisine de la Chambre de Médiation du Salary Cap**

Lorsque la Chambre de Médiation du Salary Cap est saisie par le Président de la LNR conformément à l'Article 9.2.3, le Salary Cap Manager lui adresse son rapport relatif à chacun des Dépassements concernés, établi conformément à l'Article 7.3.4.

La Chambre de Médiation du Salary Cap adresse à chaque Club concerné une demande d'accord de participation à la Médiation, à laquelle sera joint le rapport du Salary Cap Manager relatif au Dépassement en cause.

Copie de cette demande d'accord de participation à la Médiation est adressée concomitamment au Salary Cap Manager.

A compter de la réception de la demande d'accord de participation à la Médiation, le Club dispose d'un délai de 7 (sept) jours calendaires afin d'accepter de participer à la phase de Médiation.

La saisine de la Chambre de Médiation du Salary Cap devient définitive à compter de la réception de l'accord du Club en vue de sa participation à la phase de Médiation dans le délai visé à l'alinéa précédent.

A défaut d'accord adressé à la Chambre de Médiation du Salary Cap dans le délai susvisé, le Club sera réputé refuser de participer à la phase de Médiation.

Le refus exprès ou tacite d'un Club de participer à la phase de Médiation est notifié sans délai par la Chambre de Médiation du Salary Cap au Président de la LNR, qui peut alors saisir la section spécialisée de la Commission de Discipline et des Règlements en vue du règlement Disciplinaire du Dépassement.

#### **10.1.3 Composition de la Chambre de Médiation du Salary Cap**

La Chambre de Médiation du Salary Cap est composée de 3 membres, désignés comme suit :

- Un président désigné par le Comité Directeur de la LNR, ainsi qu'un président suppléant, choisis en raison de leurs compétences notamment d'ordre juridique et/ou comptables ;
- Un membre permanent désigné par le Comité Directeur de la LNR, ainsi qu'un membre suppléant, choisis en raison de leurs compétences notamment d'ordre juridique et/ou comptables ;
- Un membre désigné par le Club concerné par la Médiation.

Les membres du Comité Directeur de la LNR et/ou de la FFR ne peuvent être membres de la Chambre de Médiation du Salary Cap.

Les membres de la Chambre de Médiation du Salary Cap ne peuvent être liés à la LNR ou à la FFR par un lien contractuel autre que celui résultant éventuellement de leur adhésion. Ils ne peuvent également avoir aucun lien juridique ou économique avec un Club.

La durée du mandat du Président de la Chambre de Médiation du Salary Cap et du membre permanent, ainsi que de leur suppléant, est fixée à 4 ans. Ce mandat prendra fin à la fin de la Saison suivant celle au cours de laquelle a été renouvelé le Comité Directeur de la LNR.

Par exception, le premier mandat sera de 3 ans (1<sup>er</sup> juillet 2018 au 30 juin 2021).

Pendant leur mandat, les membres de la Chambre de Médiation sont inamovibles.

Leur mandat est renouvelable.

#### **10.1.4 Obligations des membres de la Chambre de Médiation du Salary Cap**

Les membres de la Chambre de Médiation du Salary Cap ne peuvent prendre part aux auditions et aux délibérations lorsqu'ils ont un intérêt à l'affaire. Dès lors qu'il a connaissance d'un conflit d'intérêt avéré ou d'un risque de conflit d'intérêt, le membre concerné doit faire connaître cette circonstance au Président de la Chambre de Médiation du Salary Cap, qui désignera le membre suppléant pour l'affaire concernée.

Lorsque le Président de la Chambre de Médiation du Salary Cap est lui-même concerné par un conflit d'intérêt potentiel ou avéré, il en avise sans délai le Président de la LNR, qui convoque son suppléant pour l'affaire concernée.

Les membres de la Chambre de Médiation du Salary Cap sont astreints à une stricte obligation de confidentialité pour les actes, faits et renseignements dont ils ont connaissance dans l'exercice de leur mission.

Le non-respect de cette obligation de discrétion entraîne la cessation des fonctions du membre concerné par décision du Comité Directeur de la LNR.

#### **10.1.5 Fonctionnement de la Chambre de Médiation du Salary Cap**

A réception de l'accord du Club en vue de sa participation à la phase de Médiation dans le délai visé à l'Article 10.1.2, la Chambre de Médiation du Salary Cap adresse audit Club une Notification de Médiation l'informant de l'ouverture d'une phase contradictoire.

La Notification de Médiation contient, en outre, l'indication de la durée prévisionnelle de chaque Médiation, fixée par la Chambre de Médiation du Salary Cap dans la limite maximale de 45 (quarante-cinq) jours calendaires. En cas de nécessité, la prorogation dudit délai pourra être décidée par le Président de la Chambre de Médiation du Salary Cap.

Copie de cette Notification de Médiation est adressée concomitamment au Salary Cap Manager.

A compter de la Notification de Médiation, le Club dispose d'un délai de 15 (quinze) jours calendaires afin de présenter ses observations écrites, à l'appui desquelles il joint tous Eléments Pertinents appropriés.

Les observations du Club et les documents éventuellement produits avec celles-ci, seront transmis par la Chambre de Médiation du Salary Cap au Salary Cap Manager.

A l'issue de cette phase contradictoire, la Chambre de Médiation du Salary Cap convoque le Club et le Salary Cap Manager à une ou plusieurs réunions de Médiation, la Chambre de Médiation du Salary Cap étant seule décisionnaire quant au nombre et aux modalités des réunions qu'elle estimera nécessaires.

Notamment, la Chambre de Médiation du Salary Cap décidera si, au cours de ces réunions, le Club et le Salary Cap Manager seront entendus ensemble ou séparément.

#### **10.1.6 Réunions de médiation devant la Chambre de Médiation du Salary Cap**

Le Club, pris en la personne de son président, ainsi que le Salary Cap Manager, sont convoqués devant la Chambre de Médiation du Salary Cap au minimum 7 (sept) jours calendaires avant la date de chaque réunion. En cas d'indisponibilité objective et avérée, le président du Club peut se faire représenter par le Correspondant Salary Cap du Club ou, en cas d'indisponibilité de ce dernier, par un représentant muni d'une délégation écrite.

A l'issue de cette audition ou de ces auditions, la Chambre de Médiation du Salary Cap pourra proposer au Club et au Salary Cap Manager de convenir d'un accord portant soit sur l'abandon de la procédure, soit sur la reconnaissance contradictoire du principe du Dépassement et du montant de celui-ci, évalué par la Chambre de Médiation du Salary Cap en considération des Eléments Pertinents qui lui ont été transmis dans le cadre de la Médiation.

Si cette proposition est acceptée par le Club et le Salary Cap Manager, un Accord de Médiation est rédigé par la Chambre de Médiation du Salary Cap, et signé par le Club et le Salary Cap Manager.

Lorsqu'il établit l'existence et le montant d'un Dépassement, l'Accord de Médiation prévoit le versement par le Club d'une Contribution égale à 50% (cinquante pour cent) de la sanction encourue au titre de l'Article 11.1 pour le Dépassement considéré. Ce montant est doublé en cas de récidive.

L'Accord de Médiation met fin à la procédure et n'est pas susceptible de recours.

En l'absence d'Accord au terme de la Médiation, le Président de la Chambre de Médiation du Salary Cap en informe le Président de la LNR dans le respect de la confidentialité des informations échangées durant la Médiation prévue à l'Article 10.1.7.

### **10.1.7 Confidentialité des informations échangées durant la Médiation**

La Médiation est soumise au principe de confidentialité.

Toute information ou document échangé ainsi que toute déclaration recueillie par la Chambre de Médiation du Salary Cap au cours de la Médiation ne peuvent être divulguées, ni invoquées ou produites dans le cadre d'une instance disciplinaire, judiciaire ou arbitrale sans l'accord des parties.

Il est fait exception aux alinéas précédents lorsque la révélation de l'existence ou la divulgation du contenu de l'Accord de Médiation issu de la Médiation est nécessaire pour sa mise en œuvre ou son exécution.

### **10.1.8 Renvoi devant la section spécialisée de la Commission de Discipline et des Règlements de la LNR**

Si la phase de Médiation n'est pas engagée, ou dans le cas où elle n'a pas abouti à la signature d'un Accord de Médiation, le Président de la LNR peut saisir la section spécialisée de la Commission de Discipline et des Règlements en vue du règlement disciplinaire du Dépassement,

### **10.2 Plaider-coupable devant la section spécialisée Commission de Discipline et des Règlements**

A tous les stades de la procédure devant la section spécialisée de la Commission de Discipline et des Règlements, jusqu'au jour de sa comparution devant celle-ci, le Club poursuivi peut reconnaître le Dépassement qui lui a été notifié par le Salary Cap Manager.

Dans cette hypothèse, la section spécialisée de la Commission de Discipline et des Règlements prononce une amende d'un montant égal à 50% (cinquante pour cent) de la sanction encourue au titre de l'Article 11.1 pour le Dépassement considéré. Ce montant est doublé en cas de Récidive.

## **Article 11 - Sanctions**

### **11.1 Sanction pour Dépassement du Salary Cap**

Montant du dépassement	Montant maximum de l'amende encourue devant la section spécialisée de la Commission de Discipline et des Règlements
De 0 à 49.999,99€	2 € d'amende pour 1€ de dépassement
De 50.000€ à 99.999,99€	3 € d'amende pour 1€ de dépassement
De 100.000,00€ à 299.999,99€	4 € d'amende pour 1€ de dépassement
Dépassement égal ou supérieur à 300.000€	5 € d'amende pour 1€ de dépassement

### **11.2 Sanctions applicables au manquement à l'Obligation Générale de Transparence et de Coopération**

En cas de manquement d'un Club à l'Obligation Générale de Transparence et de Coopération qui lui incombe, le montant de l'amende prononcée par la section spécialisée de la Commission de Discipline et des Règlements peut atteindre un montant maximum de 2 millions d'euros.

A titre complémentaire, lorsque le manquement à l'Obligation Générale de Transparence et de Coopération reproché au Club consiste dans le défaut ou le retard de production d'un Élément Pertinent, notamment d'une déclaration obligatoire en vertu du Règlement, une amende de 1.000 (mille) euros par jour de retard peut être appliquée, cumulativement avec l'amende visée à l'alinéa précédent.

### **11.3 Sanctions complémentaires**

Outre les sanctions financières prévues aux Articles 11.1 et 11.2, la section spécialisée de la Commission de Discipline et des Règlements peut prononcer à titre complémentaire, pour la durée qu'elle détermine dans la limite de 3 (trois) Saisons, l'interdiction de conclure tout nouveau contrat ou avenant avec un Joueur.

Tout contrat ou avenant qui n'aura pas fait l'objet d'une demande d'homologation reçue par la LNR préalablement à la date de mise en œuvre de l'interdiction susvisée, sera réputé conclu postérieurement à celle-ci.

Un Club faisant l'objet d'une interdiction au titre du présent Article pourra toutefois être autorisé par la Commission Juridique de la LNR à conclure les contrats et/ou avenants strictement nécessaires afin de disposer des nombres minimums de Joueurs sous contrat professionnels et de Joueurs habilités à évoluer en 1<sup>ère</sup> ligne, visés au Règlement Administratif de la LNR.

### **11.4 Individualisation des sanctions**

Lorsque la section spécialisée de la Commission de Discipline et des Règlements, saisie d'un manquement au Règlement, estime ledit manquement établi, elle pourra prononcer à l'encontre du Club poursuivi une amende proportionnée :

- aux circonstances dans lesquelles le manquement est intervenu ainsi qu'à la gravité du manquement retenu, notamment, dans le cas d'un Dépassement, à la gravité de celui-ci au regard des seuils visés à l'Article 11.1;
- à la coopération du Club dans le cadre des opérations de contrôle.

Toute sanction prononcée en application du Règlement peut être assortie d'un sursis total ou partiel. La part de la sanction assortie d'un sursis est réputée non avenue si, dans un délai de cinq ans après son prononcé, le Club



sanctionné n'a fait l'objet d'aucune nouvelle sanction au titre du Règlement. Toute nouvelle sanction pendant ce délai emportera automatiquement révocation de tout ou partie du sursis.

#### **11.5 Prescription**

Tout éventuel manquement aux dispositions du Règlement qui n'aurait pas donné lieu à l'engagement d'une procédure, sera prescrit à l'expiration d'un délai de cinq (5) ans, commençant à courir à compter de la fin de la Saison durant laquelle la dernière des actions et/ou omissions caractérisant ledit manquement sera intervenue.

#### **11.6 Récidive**

Le Club qui, tombant sous le coup d'une sanction quelconque au titre du Règlement ou concluant un accord de Médiation emportant reconnaissance de l'existence d'un Dépassement, a déjà fait l'objet, pendant la Saison en cours et/ou lors des deux (2) Saisons précédentes, d'une précédente sanction devenue définitive au titre du Règlement ou bénéficié d'un Accord de Médiation emportant reconnaissance de l'existence d'un Dépassement, est en état de récidive et s'expose au doublement des sanctions prévues aux Articles 11.1 et 11.2.

#### **11.7 Responsabilité individuelle pour absence de déclaration ou d'attestation, déclaration ou attestation volontairement incomplète ou erronée ou participation personnelle aux manquements du Club**

Les mesures prévues par le Règlement à l'encontre des Clubs sont indépendantes de la possibilité pour la Commission de Discipline et des Règlements de la LNR de prononcer des sanctions personnelles à l'encontre des dirigeants, des Joueurs et/ou de tout membre du Club et/ou de toute personne soumise à sa juridiction, en cas d'absence de déclaration ou d'attestation, de déclaration ou d'attestation volontairement incomplète ou erronée ou de participation personnelle aux manquements du Club aux obligations prévues par le Règlement, par application du Règlement Disciplinaire de la LNR.

### **Article 12 - Communications et notifications relatives à l'application du Règlement**

**12.1** Toute communication écrite entre le Club, ainsi que, plus largement, toute personne concernée par les opérations de contrôle, d'une part, et les organes de la LNR visés par le Règlement relatif à l'application de celui-ci, d'autre part, intervient par tout moyen permettant d'établir de manière certaine la date et l'heure de la transmission des documents ainsi que celles de leur réception par leur destinataire.

**12.2** Toute notification adressée à un Club ou à un Joueur au titre du Règlement sera réalisée par courrier recommandé avec demande d'avis de réception.

## Annexes

### Annexe 1 : Charte de Participation

**TOP 14 – Charte de participation Dispositif relatif aux Sommes et/ou Avantages dus aux « joueurs » Saison  
20\_\_/20\_\_**

La pérennité et le développement équilibré des clubs (« les Clubs ») membres de la Ligue Nationale de Rugby (« la LNR ») ainsi que l'équité sportive et l'attractivité des compétitions professionnelles de rugby organisées par la LNR impliquent une saine et loyale concurrence fondée sur le respect d'une éthique et d'une déontologie commune aux Clubs qui y participent.

Dans ce cadre, la LNR veille à la régulation économique des compétitions qu'elle organise, objectifs fondamentaux rappelés par la Loi n°2012 – 158 du 1er février 2012 visant à renforcer l'éthique du sport et les droits des sportifs.

A cette fin, depuis la saison 2010/2011, la LNR a mis en place par voie de Règlement (« le Règlement ») un dispositif de plafonnement des Sommes et/ou Avantages dus aux joueurs (« le Dispositif »).

A l'issue d'un processus de discussion et de concertation entre tous les Clubs représentés par leurs présidents, la LNR a adopté un ensemble de règles visant à renforcer le Dispositif à compter de la saison 2018/2019.

En complément de ce Dispositif, tel que prévu par le Règlement et sans remettre en cause la portée règlementaire de celui-ci, les Clubs ont entendu souligner que les obligations instaurées au titre du Règlement constituent également des engagements éthiques et déontologiques pris par les Clubs les uns envers les autres.

Afin de formaliser ces engagements réciproques, chaque Club s'est engagé à signer la présente charte (« Charte »).

Fait à ..... le .....

Le Club, ..... (dénomination sociale), ..... (statut juridique), immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de ..... sous le numéro ....., ayant son siège social ....., représentée par son ....., ..... (prénom/nom) dûment habilité(e)

Signature du Président et cachet du Club

**Annexe 2 : Déclaration sur l'honneur de Correspondant Salary Cap**

**LIGUE NATIONALE DE RUGBY  
SALARY CAP MANAGER  
25-27 avenue de Villiers  
75017 PARIS**

***Règlement « Salary Cap »***

***Déclaration sur l'honneur du Correspondant Salary Cap du Club***

*Par la présente, Madame / Monsieur (Nom et Prénom), Correspondant Salary Cap du Club (Nom du Club) pour la Saison 20\_\_ / 20\_\_ déclare avoir pleine connaissance du Règlement Salary Cap (le « Règlement ») applicable au Club pour ladite Saison.*

*En particulier, le Correspondant Salary Cap déclare connaître les obligations déclaratives qui s'imposent au Club aux termes du Règlement.*

*Le Correspondant Salary Cap s'engage à collaborer en toute bonne foi à la mise en œuvre du Règlement, en s'abstenant notamment de toute action ou omission directement ou par personne interposée de nature à entraver et compromettre sa bonne application ou d'altérer les conclusions du Salary Cap Manager.*

*(lieu), le (date)*

*Signature*

**Annexe 3 : Modèle d'attestation de mandataire**

**LIGUE NATIONALE DE RUGBY  
SALARY CAP MANAGER  
25-27 avenue de Villiers  
75017 PARIS**

**Règlement « Salary Cap »**

**Attestation relative aux Sommes et Avantages remis et/ou dû au Joueur (et/ou Parties Associées du Joueur)**

Je soussigné (*Nom et Prénom*), né le (*date de naissance*) exerçant l'activité d'agent sportif sous le numéro de licence de la Fédération Française de Rugby N° (*indiquer le numéro de licence d'agent*) agissant au titre de mon mandat confié par (*rayez la mention inutile*) :

- le Club (*le cas échéant indiquer le nom – n° siret et adresse de la société sportive liée au Club*)
- le Joueur (*nom du joueur*)

atteste qu'à ma connaissance le montant des sommes et avantages dus/versés par le Club (*nom du club*) et/ou les Parties Associées au Club, au Joueur (*Nom et prénom du joueur*) ou à ses Parties Associées, pour la Saison 20\_\_/20\_\_ dans le cadre du Règlement Salary Cap est le suivant :

Objet	Montant
<i>Salaire Brut annuel (dont primes de toute nature et avantages en nature) dont l'agent a eu connaissance</i>	
<i>Montant HT des sommes et avantages dues ou remises en contrepartie de la cession et/ou de toute forme d'exploitation des attributs de la personnalité du joueur, dont l'agent a eu connaissance</i>	
<i>Montant de tous autres avantages, de toute nature dont l'agent a eu connaissance</i>	
<b>TOTAL</b>	

*J'ai connaissance de toute conséquence juridique et/ou disciplinaire pouvant être attachée à la rédaction d'une attestation inexacte ou mensongère au titre du Règlement, ainsi que des conséquences pénales attachées à la rédaction d'une attestation relatant des faits matériellement inexacts, dès lors que celle-ci a vocation à être produite en justice.*

*(lieu), le (date)*

*Signature*

LIGUE NATIONALE DE RUGBY

SALARY CAP MANAGER

25-27 avenue de Villiers  
75017 PARIS

« Salary Cap » Regulation

**Declaration relating to sums paid or payable and benefits in kind provided or to be provided to a Player or to any party connected to a player**

I, (*full name*), born on (*date and place of birth*) practicing as sports agent (*if applicable, indicate agent license number*) acting as agent for (*delete as appropriate*):

- the Club (*if applicable, indicate full details of the sports company linked to the Club*)
- the Player (*full name of the player*)

hereby represent and warrant that, to my knowledge, the amount of the sums paid or to be paid and/or the benefits in kind provided or to be provided by the Club (*name of the club*) and/or any Connected Party to the Club, to the Player (*full name of the player*) or to any Connected Party to the Player, as regards the season 20\_\_/20\_\_ in connection with the Salary Cap Regulation is the following:

Purpose	Amount
Yearly gross salary (including any bonus and benefit in kind) of which the undersigned had knowledge of.	
Amount (excl. VAT) of any and all sums paid or to be paid and benefits in kind provided or to be provided in consideration of any right of use of the player's image or of any feature or attribute of the player's personality, of which the undersigned had knowledge of.	
Any other sum or benefit in kind of which the undersigned had knowledge of.	
TOTAL	

I am fully informed of any legal and/or disciplinary consequence implied by the writing of an inaccurate or false declaration in relation with the aforementioned regulation, and of the criminal consequences under French Law implied by the writing of a declaration stating materially false facts, as long as it is intended to be produced before court.

(*place of signature*), as of (*date*)

Signature

**Annexe 4 : Modèle d'attestation de Joueur**

**LIGUE NATIONALE DE RUGBY**

**SALARY CAP MANAGER**

**25-27 avenue de Villiers  
75017 PARIS**

**Règlement « Salary Cap »**

**Attestation relative aux Sommes et Avantages remis et/ou dus au Joueur (et/ou parties associées au Joueur)**

Je soussigné (**Nom et Prénom**), né le (**date de naissance**) exerçant l'activité de joueur de rugby professionnel, atteste que le montant des sommes et avantages qui me sont dus et/ou m'ont été versés, ou à l'une de mes Parties Associées, par le Club (**nom du club**) et/ou les Parties Associées au Club, pour la Saison 20\_\_/20\_\_, relevant du Règlement Salary Cap, dont je déclare avoir pris connaissance, est le suivant :

Objet	Montant
Salaire Brut annuel (dont primes de toute nature et avantages en nature)	
Montant HT des sommes et avantages dus ou remis en contrepartie de la cession et/ou de toute forme d'exploitation des attributs de ma personnalité	
Montant de tous autres avantages, de toute nature	
TOTAL	

J'ai connaissance de toute conséquence juridique et/ou disciplinaire pouvant être attachée à la rédaction d'une attestation inexacte ou mensongère au titre du Règlement, ainsi que des conséquences pénales attachées à la rédaction d'une attestation relatant des faits matériellement inexacts, dès lors que celle-ci a vocation à être produite en justice.

(**lieu**), le (**date**)

Signature