



**ANNEXE 3 AU RELEVÉ DE DÉCISIONS DU COMITÉ
DIRECTEUR DE LA LNR
20-21 JUIN 2024**

**MODIFICATIONS APPORTÉES AU RÈGLEMENT
SALARY CAP**

- ✓ Evolutions règlementaires adoptées par le Comité Directeur des 20 et 21 juin 2024
- ✓ Nature des évolutions apportées :
 - Précisions sur les définitions
 - Adaptation aux nouveaux comportements joueurs / agents / clubs
 - L'architecture du contrôle : le rôle des correspondants du salary cap
 - L'amélioration des procédures de médiation et de discipline
 - Les droits à l'image individuelle
- ✓ Entrée en vigueur de ces modifications à compter du 1^{er} juillet 2024



PRÉCISIONS TEXTUELLES 2024-25 (1)

- Précision sur la définition de la « Partie associée au club » pour inclure désormais les entités interposées ponctuellement entre le club et le joueur.

« Partie Associée au Club : Désigne toute personne et/ou toute entité, liée au Club juridiquement et/ou économiquement, directement ou indirectement, durablement ou ponctuellement, à savoir notamment, et sans que cette énumération soit limitative : ... »

- Insertion d'une définition du droit à l'image reprise du corps du texte de l'article 2.1
« Droit(s) à l'Image : signifie par extension, tous droits relatifs, directement ou indirectement, individuellement ou collectivement, aux attributs de la personnalité du Joueur (Nom, Image, voix, silhouette, etc...) ainsi que tout signe distinctif relatif à un Joueur (Signature, Marque, Logo, Pseudonyme, etc...) »

- Précision sur le rôle des agents en tant que « Partie associée du joueur » qu'ils soient rémunérés par le joueur ou le club.

« tout Agent ou mandataire, permanent ou occasionnel, agissant au nom et/ou pour le compte du Joueur qu'il soit payé par le Joueur ou par un Club dans l'intérêt du Joueur ; »

- Suppression des dispositions relatives à la détermination de la Liste Premium en année Coupe du monde, au bénéfice des joker Coupe du Monde
- Précision sur le caractère non définitif d'une consultation du salary cap manager en cours de saison pré-contrôle

« Article 2.3 – Interprétation du règlement :

Il est également précisé que tout avis du Salary Cap Manager sur la situation particulière d'un Joueur ou d'un Club ne saurait préjuger de la position qui sera la sienne dans le cadre de ses opérations de contrôle de ce même Club, notamment au vu de l'ensemble des cas de Joueurs constituant la masse salariale totale du Club. »



- Inopposabilité de la confidentialité des accords au Salary Cap Manager :

« **Article 4.8.1 – Accords :**

Tout accord, en particulier tout contrat ou avenant, quelle qu'en soit la forme, le support ou les modalités, dès lors qu'un simple échange de consentement peut-être caractérisé, convenu entre un Club et/ou une Partie Associée à un Club avec un Joueur et/ou une Partie Associée à un Joueur doit être impérativement formalisé par écrit et être adressé au Salary Cap Manager par le Club dans un délai maximum de 15 (quinze) jours calendaires à compter de sa date de signature par le Club ou de sa formalisation, indépendamment de sa date de prise d'effet, sans qu'une quelconque obligation de confidentialité ne puisse être opposé au Salary Cap Manager. Précision sur le caractère non définitif des appréciations du salary cap manager lors des opérations d'homologation des contrats joueurs :

- Précision sur le caractère non définitif des appréciations du salary cap manager lors des opérations d'homologation des contrats joueurs :

« **4.9 – coopération entre le salary cap manager et l'A2R :**

[...] Il est entendu que le fait que le Salary Cap Manager s'abstienne d'émettre un avis ou qu'il en émette un, interviendra en l'état des informations mises à la disposition du Salary Cap Manager au jour où il émettra celui-ci et ne préjugera en aucune manière de la position que le du Salary Cap Manager serait amené à adopter ultérieurement à l'égard du Club concerné dans le cadre à l'issue de ses opérations de contrôle. »

- Précision sur le déroulement de la préparation et du déroulement de la visite du salary cap manager dans le club :

« **5.3.1 – visite au club :**

[...] Dans ce courrier, le Salary Cap Manager mentionnera les personnes qu'il souhaite entendre ainsi que les pièces à préparer et mettre à sa disposition le jours de la visite. Il est entendu que les pièces et les personnes ainsi mentionnées ne seront pas limitatives et que leur mention (i) n'exclura pas que le Salary Cap Manager demande à entendre d'autres personnes le jour de sa visite et/ou demande la communication d'autres pièces, si la nécessité lui apparaissait au cours de sa visite, et (ii) qu'elle ne dispensera pas le Club de mettre spontanément tout Élément Pertinent à la disposition du Salary Cap Manager. »

- Exclusion des frais de formation des joueurs sous convention destinée à ne pas artificiellement « gonfler » l'assiette de la masse salariale contenue dans le cap :

« 1.2.2 – sommes et avantages exclus :

[...]

«f) Les frais expressément prévus au titre de la Convention de Formation relative au Joueur relevant de la catégorie Espoir, à la condition que le Club justifie de leur prise en charge en remettant au Salary Cap Manager tout justificatif établissant leur paiement.

g) Les frais pris en charge au titre de la Formation professionnelle dans le cadre de la reconversion des Joueurs, sous réserve (i) que le Salary Cap Manager soit en mesure de contrôler que la Formation en question est dispensée par un Organisme de Formation agréé et (ii) que le Club communique les feuilles de présence du Joueur concerné et qu'au vu de celles-ci le Salary Cap Manager puisse constater l'assiduité du dit Joueur. »

- Développement sans portée juridique significative sur la nécessité pour les clubs de gérer prudemment leurs engagements financiers auprès des joueurs

« Notamment chaque Club doit assumer la responsabilité d'adopter une approche prudentielle du budget relatif à sa masse salariale afin de ne pas se trouver en situation de dépassement en raison d'engagements pris sur plusieurs saisons, notamment .en anticipant le bénéfice ou la perte du bénéfice, des dispositions du Règlement relatives aux Joueurs internationaux. »



- Précision sur le déroulement des entretiens du salary cap manager avec les joueurs :
« 4.11.2 – coopération à l’occasion des opérations de contrôle :

[...] 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 ou d’Agent de Joueur dès lors que ledit Agent aura été payé en tout ou partie par le Club, afin de leur poser les questions et/ou leur demander les documents qu’ils estiment utiles à l’accomplissement de leur mission, étant précisé que de tels entretiens individuels ne constituent pas des entretiens entrant dans le champ d’application du Code du Travail et que par voie de conséquence, leurs modalités sont fixées par le Salary Cap Manager sans que le Club puisse s’y opposer, notamment dans le cas où le Salary Cap Manager estimerait nécessaire d’entendre une personne seule hors la présence de toute autre personne ; »

- Cas des prêts entre clubs : le développement des prêts entre clubs et des transferts conduit à préciser le traitement réservé à ces pratiques dans le règlement. Ainsi, un club devient la partie associée d’un autre club lorsqu’il se livre à des prêts de joueurs.

« Partie associée au club [...] :

- *tout Club avec lequel un Club a conclu un accord ayant un objet principalement ou partiellement économique, notamment à l’occasion d’un prêt ou d’un transfert d’un Joueur.*
- *tout Club ayant conclu un accord express ou occulte aux fins de faire rémunérer, notamment par le biais d’une rémunération exceptionnelle ou d’une indemnité, un Joueur appartenant à son effectif ou dont il est prévu qu’il rejoigne son effectif, par un autre Club, notamment dans le cas où le Joueur ferait l’objet d’un prêt ou d’un transfert donnant lieu à une indemnité de transfert au profit du Club quitté.*

- Cas des joueurs en situation au terme de la procédure de relever d'une inaptitude au sens de la médecine du travail et qui – entre-temps – bénéficient de la prévoyance laquelle est incluse dans les sommes et avantages figurant dans le cap.

1.2.2.sommes et avantages exclus :

[...]

- Les Sommes et Avantages que le Club aurait l'obligation de remettre au titre de ses engagements contractuels à un Joueur se trouvant en situation de contre-indication à la pratique du rugby, constatée par le médecin du Club et/ou le médecin traitant du Joueur à la condition que le Club justifie avoir saisi la Fédération Française de Rugby d'une demande de retrait de licence soumise à l'avis du Comité médical de la Fédération Française de Rugby, confirmant l'existence d'une contre-indication à la pratique du rugby en compétition y compris lors des rencontres amicales et des entraînements.
- Cette justification devra être apportée par la production par le Club de l'accusé réception par la Fédération Française de Rugby de la demande de retrait de licence mentionnée à l'alinéa précédent L'exclusion des Sommes et Avantages prévue prendra effet à compter de la date du certificat médical de contre-indication établi par le médecin du Club et / ou le médecin traitant du Joueur.
- Cependant, les Sommes et Avantages ainsi exclus, seront rétroactivement réintégrées au titre des saisons pour lesquelles elles auront été exclues :
 - (i) Dans le cas où le retrait de licence ne serait finalement pas prononcé par la Fédération Française de Rugby,
 - (ii) Dans le cas où une décision de retrait de licence par la Fédération Française de Rugby, serait intervenue et aurait été annulée par décision de justice définitive.

- Introduction dans le règlement des principales étapes du contrôle exercé par le Salary Cap Manager dans l'examen des droits à l'image individuelle des joueurs.
- Précision sur le traitement des droits à l'image individuelle du joueur dans le salary cap destinée à permettre au salary cap manager de questionner le club / joueur sur la réalité de la prestation du joueur lui faisant bénéficier du montant de droit d'image.

1.2.2.sommes et avantages exclus :

[...]

Les revenus tirés par le Joueur de l'exploitation de ses Droits à l'Image, lorsqu'il sera démontré par le Joueur, le Club et par la partie qui procède à l'exploitation de ces Droits à l'Image que (i) cette dernière n'est pas Partie Associée au Club, (ii) que cette exploitation a pour objet la notoriété acquise par le Joueur indépendamment de sa qualité de Joueur au sein du Club et que (iii) cette exploitation est effective et justifie les dits revenus, par une contrepartie réelle et proportionnée.

- Suppression de la référence au code du sport pour le déploiement du dispositif salary cap – redondance afin de ne plus limiter par une référence stricte au code du sport son périmètre d'application :

~~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 ».~~

- L'obligation de transparence des clubs envers le salary cap manager est une obligation de transparence qui doit être intégrée dans les relations clubs – joueurs dès les premières approches :

« 4.8.2. attestations :

A la demande du Salary Cap Manager le cas échéant, chaque Club doit être en mesure de produire sans délai et au titre d'une obligation de résultat, en complément des déclarations prévues aux Articles 6.3, 6.4 et 6.5 : [...]

- Rôle joué par les correspondants du Salary Cap dans le recrutement des joueurs par leur club.

« 4.2.2. responsabilités du correspondant du salary cap :

Le Club a l'obligation d'associer, d'informer et de communiquer, sans restrictions, notamment sans pouvoir opposer un quelconque engagement de confidentialité, au Correspondant Salary Cap tout document, toute donnée, tout élément écrit ou non écrit, concernant directement ou indirectement, le processus et les conditions, relatives (i) au recrutement de tout Joueur, et /ou (ii) la négociation du montant de toute rémunération de tout Joueur et/ou (iii) des conditions d'un départ anticipé d'un Joueur avant le terme de son contrat, notamment en cas de transfert vers un autre Club.

Par conséquent, le Correspondant Salary Cap sera présumé avoir été mis en mesure par le Club, et notamment, par le Président du Club, de contribuer au plein respect par le Club de l'Obligation Générale de Transparence et de Coopération.

[...]

_Dans l'exercice de ses fonctions le Correspondant Salary Cap peut, s'il le souhaite, bénéficier de la protection prévue pour les lanceurs d'alerte à l'article 8 ci-dessus, notamment dans le cas où il ferait l'objet d'une mesure disciplinaire au titre de son contrat de travail dont la cause serait liée à l'application du Règlement.

- Saisine automatique de la Commission de discipline à l'issue de la médiation en cas d'échec ou de succès partiel. Le Président n'exerce plus de pouvoir discrétionnaire sur la suite de la procédure.

« 8.1.10. renvoi devant la section spécialisée de la Commission de discipline & des règlements : (suppression)

~~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.~~

- Précision concernant la disponibilité des médiateurs en vue d'éviter une procédure dilatoire

« 8.1.3. composition de la Chambre de médiation :

[...]

Le Club et le Salary Cap Manager s'assurent de la disponibilité du Médiateur qu'ils choisissent.

- Prise en compte des médiations connexes – i.e. les médiations qui ne peuvent être menées que conjointement avec deux clubs (cas des transferts de joueurs par exemple) et n'aboutir qu'avec l'accord de toutes les parties

« 8.1.6. réunions devant la Chambre de médiation :

[...] Dans le cas où, à la demande des parties ou non, il apparaîtrait à la Présidente de la Chambre de Médiation qu'une Médiation concernant un Club, ne peut être traitée sans qu'une Médiation concernant un autre Club ne le soit concomitamment, notamment dans le cas où un éventuel accord de Médiation ne pourrait être conclu qu'à la condition qu'il ait pour parties tous les Clubs concernés, la Présidente pourra décider de proposer aux parties la tenue d'une ou plusieurs réunions communes.



- Précisions sur les modalités de calcul des contributions conclues durant les accords de médiation :

« 8.1.7. – accord de médiation :

[...] Lorsque l'Accord de Médiation portera sur une fourchette de Dépassement, le montant maximum ci-dessus mentionné, encouru sera calculé en retenant comme montant de dépassement la moyenne entre le montant retenu comme la fourchette basse et celui retenu comme fourchette haute.

L'accord de Médiation portant sur un Manquement à l'Obligation Générale de Transparence et de Coopération ne pourra donner lieu au règlement par le Club d'une contribution supérieure à 50% des montants encourus au titre de l'article 11.2 du Règlement.

~~*Lorsque le Club concerné par l'Accord de Médiation est en état de récidive au sens du Règlement, cet Accord pourra donner lieu à une contribution excédant les limites de 50% mentionnées ci-dessus.*~~

L'Accord de Médiation signé par toutes les parties éteint tout risque de procédure disciplinaire au titre des manquements sur lesquels l'Accord est intervenu.

Au terme de la Médiation, la Présidente de la Chambre de Médiation informe le Président de la LNR de l'existence ou de l'absence d'Accord, dans le respect de la confidentialité

- Communication des résultats à l'issue de la médiation (notamment en cas de médiation partielle) :

« 8.1.9. – confidentialité de la médiation :

[...]

(ii) un Accord de Médiation partiel portant sur une partie des manquements relevés par le Salary Cap Manager aura été conclu, auquel cas, la Présidente de la Chambre de Médiation mentionnera sur quel manquement l'Accord ne porte pas, lorsqu'elle informera le Président de la LNR de l'issue de la Médiation ;



- Ajout d'un critère d'allègement des sanctions au titre des poursuites devant la section spécialisée de la commission de discipline & des règlements :

« 9.4. – individualisation des sanctions :

[...]

La Commission de Discipline et des Règlements prononce ses sanctions dans les limites maximales prévues au Règlement en prenant en compte tout élément de personnalisation qui lui paraîtrait être retenu et notamment :

. l'absence de condamnation à l'encontre du Club dans les cinq années précédentes

- Réévaluation des frais et honoraires de la médiation dont la prise en charge est partagée entre le club et la LNR

« charte de médiation (Annexe)

Article 7.1 – frais et honoraires de la médiation

[...]

La rémunération des Médiateurs comprend :

- ~~une rémunération forfaitaire de prise de connaissance du dossier, d'un montant de 1000 € HT par médiateur ;~~
- *une rémunération au temps passé couvrant les séances de médiation ainsi que la rédaction de l'accord de médiation, à hauteur de 450300 € HT par heure par médiateur.*

