MODIFICATIONS DES REGLEMENTS GENERAUX APPROUVEES PAR LE COMITE DIRECTEUR LE 4 FEVRIER 2026

SAISON 2026/2027

1. REGULATION ADMINISTRATIVE ET ECONOMIQUE – LIVRE 4

Titre 3 – Régulation économique et financière > Chapitre 3 – Salary Cap

Article 3 – Salary Cap

Rédaction actuelle	Rédaction validée
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. Le Salary Cap applicable jusqu'en 2026/2027 est fixé à 10,7 millions d'euros.	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. **Le Salary Cap applicable pour la saison 2026/2027 est fixé à 11 millions d'euros.** **A des fins de prévisibilité budgétaire, il est précisé le montant du Salary Cap applicable pour les saisons suivantes est :** **Pour la saison 2027/2028 est fixé à 11,1 millions d'euros** **Pour la saison 2028/2029 est fixé à 11,2 millions d'euros** **Pour la saison 2029/2030 est fixé à 11,3 millions d'euros** **Le montant du Salary Cap pour les saisons postérieures à la saison 2029/2030 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	3.3 Définition des Sommes et Avantages 3.3.1 Sommes et/ou Avantages pris en compte

a) Toutes les Sommes et/ou tous les Avantages doivent être pris en compte par le Club et sous sa responsabilité afin de veiller à ne pas dépasser le Salary Cap. Sont notamment pris en compte et sans que cette énumération soit limitative : (i). salaires et primes de toute nature ; (ii). 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). sommes dues dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale et/ou d'intéressement ; (iv). remboursements ou prise en charge de frais professionnels et d'indemnités de double résidence versées aux Joueurs ; (v). 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). tout instrument financier donnant accès immédiatement ou à terme au capital social du Club; (vii). tout don, mise à disposition gratuite d'un bien, libéralité, notamment tout abandon de créance ; (viii). toute remise ou réduction de prix d'un bien ou d'un service hormis le cas ou ladite réduction ou remise serait justifiée par son auteur au vu de sa pratique usuelle et dans le cadre d'une opération courante conclue à des conditions normales. 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,	a) Toutes les Sommes et/ou tous les Avantages doivent être pris en compte par le Club et sous sa responsabilité afin de veiller à ne pas dépasser le Salary Cap. Sont notamment pris en compte et sans que cette énumération soit limitative : (i) salaires et primes de toute nature ; (ii) 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) sommes dues dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale et/ou d'intéressement ; (iv) remboursements ou prise en charge de frais professionnels et d'indemnités de double résidence versées aux Joueurs ; (v) 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) tout instrument financier donnant accès immédiatement ou à terme au capital social du Club; (vii) tout don, mise à disposition gratuite d'un bien, libéralité, notamment tout abandon de créance ; (**viii**) toute remise ou réduction de prix d'un bien ou d'un service hormis le cas ou ladite réduction ou remise serait justifiée par son auteur au vu de sa pratique usuelle et dans le cadre d'une opération courante conclue à des conditions normales. **(ix) Toute Somme et/ou tout Avantage dus et/ou remis à un Joueur au titre d'un contrat de travail et/ou de prestation de services, conclu avec le Club et/ou une Partie Associée au Club, au titre d'une autre activité autre que celle de Joueur, quelle que soit la nature de cette activité, à l'exception des cas de cumul de l'activité de Joueur avec celle d'entraineur et dans la limite prévue au 3.2.2 ci-dessous.**

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

du contrat, (ii) soit trouvent leur cause dans un préjudice subi ou invoqué par le joueur du fait des agissements du club, notamment des propos ou déclarations émanant d'un dirigeant ou représentant du club et qui auraient été préjudiciables au joueur, et qui, dans ce cas, seront rattachées à la dernière saison d'exécution du contrat en cours, ou, dans le cas d'un départ du joueur, à la dernière saison d'exécution du contrat. h) La fraction de l'indemnité qui dépasserait le montant fixé par le texte de l'article 4095.3 du Règlement de la LNR y compris les indemnités versées pour compenser celles imputables au Joueur à titre de dédommagement de la rupture anticipée de ses engagements envers le précédent Club ;	f) Toute Somme et/ou Avantage soumis à TVA doit être pris en compte à hauteur des montants hors taxes. g) Les indemnités judiciaires, conventionnelles ou transactionnelles qui (i) soit résultent 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, (ii) soit trouvent leur cause dans un préjudice subi ou invoqué par le joueur du fait des agissements du club, notamment des propos ou déclarations émanant d'un dirigeant ou représentant du club et qui auraient été préjudiciables au joueur, et qui, dans ce cas, seront rattachées à la dernière saison d'exécution du contrat en cours, ou, dans le cas d'un départ du joueur, à la dernière saison d'exécution du contrat. h) La fraction de l'indemnité qui dépasserait le montant fixé par le texte de l'article 4095.3 du Règlement de la LNR y compris les indemnités versées pour compenser celles imputables au Joueur à titre de dédommagement de la rupture anticipée de ses engagements envers le précédent Club ;
3.2.2 Sommes et Avantages exclus 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 de formation et/ou au titre de la RIF 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 ; c) Les commissions versées par le Club aux Agents ou mandataires sportifs intervenus à l'occasion de la conclusion du contrat de	**3.2.2 Sommes et Avantages exclus** 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 de formation et/ou au titre de la RIF 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 ; c) Les commissions versées par le Club aux Agents ou mandataires sportifs intervenus à

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 ;	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 ;
d) 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 ;	d) 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 ;
e) Les indemnités versées par le Club au Joueur au titre de la rupture anticipée de son contrat de travail motivée par l'inaptitude définitive pour raisons médicales d'exercer le métier de joueur de rugby professionnel ou professionnel pluriactif, constatée dans les conditions légales par le médecin du travail, conformément à l'article 10.1.5 de la Convention collective du rugby professionnel et aux dispositions du Code du travail auxquelles il renvoie ;	e) Les indemnités versées par le Club au Joueur au titre de la rupture anticipée de son contrat de travail motivée par l'inaptitude définitive pour raisons médicales d'exercer le métier de joueur de rugby professionnel ou professionnel pluriactif, constatée dans les conditions légales par le médecin du travail, conformément à l'article 10.1.5 de la Convention collective du rugby professionnel et aux dispositions du Code du travail auxquelles il renvoie ;
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 ;	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	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

Salary Cap Manager puisse constater l'assiduité du dit Joueur ;	Cap Manager puisse constater l'assiduité du dit Joueur ;
h) Les sommes versées par le Club au titre du dispositif prévoyant le pécule de reconversion des joueurs, conformément aux Règlements Généraux ;	h) Les sommes versées par le Club au titre du dispositif prévoyant le pécule de reconversion des joueurs, conformément aux Règlements Généraux ;
i) 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 précèdent L'exclusion des Sommes et Avantages prévue prendra effet à compter de la date du certificat médical de contre-indication établit 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 .	i) 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 précèdent L'exclusion des Sommes et Avantages prévue prendra effet à compter de la date du certificat médical de contre-indication établit 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.
j) Les revenus tirés par le Joueur de l'exploitation de ses Droits à l'Image, lorsqu'il sera démontré par le Joueur, le Club	j) Les revenus tirés par le Joueur de l'exploitation de ses Droits à l'Image, lorsqu'il sera démontré

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.	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. k) Dans la limite d'un montant maximum calculé au prorata temporis de la durée de l'activité d'entraîneur prévue par le contrat de travail, en fonction d'un maximum théorique annuel de 90.000 euros Bruts correspondant à un temps plein , les Sommes et Avantages remis et/ou dus au Joueur par le Club et/ou une Partie Associée au Club, au titre d'une activité d'entraineur, tout montant excédant cette limite fixée en fonction du prorata temporis de l'activité d'entraineur étant pris en compte au titre de l'article 3.2.1 ci-dessus. l) Les Sommes remises au Joueur par application d'un accord de participation instauré au sein du Club à la condition que ledit accord : - soit conforme aux dispositions en vigueur du droit du travails et de la sécurité sociale ; - soit en vigueur pour toute la période correspondante a la saison au titre de laquelle le Salary Cap est pris en compte ; – prévoit que la réserve de participation soit répartie entre tous las salariés du Club.
	3.5 Joker Médical d'un joueur blessé en équipe nationale. Les Sommes et Avantages que le Club serait amené à devoir ou remettre dans la limite d'un seul Joueur par saison, à un Joker médical au sens des articles 4083 et suivants du Livre 4, Titre 2 des Règlements Généraux, afin de remplacer

	un Joueur devenu indisponible au sens de ces dispositions, en raison d'une blessure survenue alors qu'il participait à un stage, un entraînement ou une rencontre de la sélection nationale qui l'a convoqué n'entrent pas dans le calcul du Salary Cap du Club, dans la limite du montant moyen des salaires bruts dus au Joueur indisponible au titre de la saison au cours de laquelle son indisponibilité est survenue et dans la limite des salaires bruts versés au Joker médical, jusqu'à la fin de l'indisponibilité du Joueur qu'il a remplacé.

Article 9 – Manquements

9.3 Traitement des manquements En cas de Manquement, le Club pourra faire l'objet soit d'une Médiation si les modalités et conditions de recours à une Médiation sont réunies, soit, le cas échéant, d'une mesure disciplinaire relevant en première instance de la compétence de la section spécialisée de la Commission de Discipline et des Règlements de la LNR. La section spécialisée de la Commission de Discipline et des Règlements de la LNR sera saisie par le Président de la LNR soit directement si les conditions d'une Médiation ne sont pas réunies, soit à l'issue d'une phase préalable de Médiation ayant échouée. **La Chambre de Médiation est saisie par le Club concerné.** La saisine de la section spécialisée de la Commission de Discipline et des Règlements de la LNR par le Président de la LNR, constitue une mesure de simple administration de la justice n'ayant pas de portée disciplinaire en ce qu'elle ne préjuge pas de l'appréciation que la section spécialisée de la Commission de Discipline et des Règlements fera en toute	9.3 Traitement des manquements En cas de Manquement relevé par le Salary Cap Manager, le Club pourra faire l'objet soit d'une Médiation si les modalités et conditions de recours à une Médiation sont réunies, soit, le cas échéant, d'une mesure disciplinaire relevant en première instance de la compétence de la section spécialisée de la Commission de Discipline et des Règlements de la LNR. La section spécialisée de la Commission de Discipline et des Règlements de la LNR sera saisie par le Président de la LNR soit directement si les conditions d'une Médiation ne sont pas réunies, soit à l'issue d'une phase préalable de Médiation ayant échouée. ~~**La Chambre de Médiation est saisie par le Club concerné.**~~ La saisine de la section spécialisée de la Commission de Discipline et des Règlements de la LNR par le Président de la LNR, constitue une mesure de simple administration de la justice n'ayant pas de portée disciplinaire en ce qu'elle ne préjuge pas de l'appréciation que la section spécialisée de la Commission de Discipline et des Règlements fera en toute

indépendance des manquements dont elle sera saisie. Cette saisine qui n'a pas lieu d'être spécifiquement motivée par le Président de la LNR, ne saurait donner lieu à contestation ou voie de recours.	indépendance des manquements dont elle sera saisie. Cette saisine qui n'a pas lieu d'être spécifiquement motivée par le Président de la LNR, ne saurait donner lieu à contestation ou voie de recours.

Article 10 – Médiation et plaider coupable

10.1 Médiation 10.1.1 Compétence de la Chambre de Médiation La Chambre de Médiation 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 manquement à l'Obligation Générale de Transparence et de Coopération ; • sur l'existence éventuelle d'un Dépassement et sur le montant de celui-ci ou, le cas échéant, sur la fourchette dans laquelle pourrait se situer ce moment.	10.1 Médiation 10.1.1 Compétence de la Chambre de Médiation • La Chambre de Médiation 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 sur le montant de celui-ci ou, le cas échéant, sur la fourchette dans laquelle pourrait se situer ce moment.** • ~~sur l'existence éventuelle d'un manquement à l'Obligation Générale de Transparence et de Coopération ;sur l'existence éventuelle d'un Dépassement et sur le montant de celui-ci ou, le cas échéant, sur la fourchette dans laquelle pourrait se situer ce moment.~~ • **Cependant, la Chambre de Médiation ne peut être saisie lorsque le Club encourt au vu des conclusions du rapport du Salary Cap Manager relevant à l'issue de ses opérations de contrôle un dépassement du Salary Cap, un retrait de points prévu par l'article 8043 du Titre 2 du Livre 8 Discipline et Ethique des Règlements Généraux de la LNR.**
10.1.2 Saisine de la Chambre de Médiation La Chambre de Médiation est saisie par le Club concerné.	10.1.2 Saisine de la Chambre de Médiation ~~La Chambre de Médiation est saisie par le Club concerné.~~

Cette saisine sera effective à compter de la réception par le Président de la Chambre de Médiation du Formulaire de Saisine et de la Charte de Médiation dûment remplis et signés par le Club.

La saisine de la Chambre de la Médiation par le Club qui opte pour la Médiation, doit intervenir dans un délai de 10 (dix) jours calendaires commençant à courir à compter de la réception par le Club du courrier recommandé avec avis de réception du Salary Cap Manager lui adressant son Rapport accompagné du Formulaire de saisine et de la Charte de Médiation.

Le Formulaire de saisine devra mentionner le nom du Médiateur choisi par le Club et devra être accompagné de la Charte de Participation à la Médiation paraphée et signée par son président ou le délégataire de celui-ci.
Dans le cas où le Club ne choisirait pas un Médiateur figurant sur la liste arrêtée par le Comité Directeur de la LNR, il devra également mentionner dans le Formulaire de saisine l'identité complète et les coordonnées exactes du Médiateur qu'il aura choisi (adresse postale, téléphone et adresse électronique) ainsi que la précision de la liste arrêtée par la Cour d'Appel sur laquelle figure le Médiateur choisi. Le Club devra également s'assurer préalablement de la disponibilité du Médiateur ainsi choisi.

Une fois la saisine valablement intervenue, le Président de la Chambre de Médiation informera le Salary Cap Manager de l'ouverture d'une Médiation, lui demandera de désigner un Médiateur et de retourner la Charte de Médiation paraphée et signée par lui.

A défaut pour le Club d'avoir accompli l'intégralité de ces formalités dans le délai de dix jours susmentionné, il sera réputé avoir renoncé à la Médiation.

La renonciation du Club de participer à la phase de Médiation est notifié par le Président de la Chambre de Médiation au Président de la LNR.

Le Club concerné par des manquements au Règlement Salary Cap relevés à son encontre par le Salary Cap Manager dans les conclusions de son rapport à l'issue de ses opérations de contrôle, dispose de la faculté de saisir la Chambre de Médiation sous réserve que le ou les manquements relevés dans le rapport du Salary Cap Manager, ne soient pas exposés à un retrait de points prévu par l'article 8043 du Titre 2 du Livre 8 Discipline et Ethique des Règlements Généraux de la LNR , et qu'il respecte les délais et conditions de saisine ci-après

Cette saisine sera effective à compter de la réception par le Président de la Chambre de Médiation du Formulaire de Saisine et de la Charte de Médiation dûment remplis et signés par le Club.

La saisine de la Chambre de la Médiation par le Club qui opte pour la Médiation, doit intervenir dans un délai de 10 (dix) jours calendaires commençant à courir à compter de la réception par le Club du courrier recommandé avec avis de réception du Salary Cap Manager lui adressant son Rapport accompagné du Formulaire de saisine et de la Charte de Médiation.

Le Formulaire de saisine devra mentionner le nom du Médiateur choisi par le Club et devra être accompagné de la Charte de Participation à la Médiation paraphée et signée par son président ou le délégataire de celui-ci.
Dans le cas où le Club ne choisirait pas un Médiateur figurant sur la liste arrêtée par le Comité Directeur de la LNR, il devra également mentionner dans le Formulaire de saisine l'identité complète et les coordonnées exactes du Médiateur qu'il aura choisi (adresse postale, téléphone et adresse électronique) ainsi que la précision de la liste arrêtée par la Cour d'Appel sur laquelle figure le Médiateur choisi. Le Club devra également s'assurer préalablement de la disponibilité du Médiateur ainsi choisi.

Une fois la saisine valablement intervenue, le Président de la Chambre de Médiation informera le Salary Cap Manager de l'ouverture d'une Médiation, lui demandera de désigner un

	Médiateur et de retourner la Charte de Médiation paraphée et signée par lui. A défaut pour le Club d'avoir accompli l'intégralité de ces formalités dans le délai de dix jours susmentionnés, il sera réputé avoir renoncé à la Médiation. La renonciation du Club de participer à la phase de Médiation est notifié par le Président de la Chambre de Médiation au Président de la LNR.