



DROIT

> Les auditions : réglementation et modalités pratiques

Octobre 2011

**> DÉPARTEMENT
RESSOURCES
PROFESSIONNELLES**

1 rue Victor-Hugo
93507 Pantin cedex
T 01 41 839 839 (accueil)
F 01 41 839 841

ressources@cnd.fr
www.cnd.fr

LES AUDITIONS : REGLEMENTATION ET MODALITES PRATIQUES

Introduction

La notion d'audition

Une audition est un mode de sélection d'un artiste en vue de l'engager pour tenir un rôle dans un spectacle ou toute autre production.

Juridiquement, l'audition constitue une offre d'emploi pour un travail salarié, donc rémunéré.

Si le choix d'un futur salarié est laissé à la libre appréciation de l'employeur, celui-ci doit cependant respecter certaines règles s'appliquant aux offres d'emploi tout en tenant compte des spécificités liées au secteur du spectacle.

Cette fiche présente la réglementation concernant la rédaction et le déroulement de l'audition ainsi que les modalités pratiques concernant la rédaction de l'annonce d'audition.

Sommaire

LA REGLEMENTATION APPLICABLE AUX AUDITIONS	2
> La rédaction d'une audition	2
> Le déroulement des auditions	4
- <i>Les dispositions prévues par la CCNEAC communes à tous types d'auditions</i>	4
- <i>Les dispositions spécifiques à certains types d'auditions</i>	4
LES MODALITES PRATIQUES	5
> Les éléments pour rédiger l'annonce d'audition	5
- <i>La présentation de la compagnie</i>	5
- <i>Les indications sur la pièce</i>	5
- <i>Le profil recherché du danseur</i>	5
- <i>Le calendrier</i>	6
- <i>Les conditions du contrat offert</i>	6
- <i>Le type d'audition</i>	6
- <i>Le déroulé de l'audition</i>	6
- <i>L'envoi des candidatures</i>	6
> Des exemples d'annonces	7
BIBLIOGRAPHIE	8
> Textes juridiques	8
> Sites internet	8
> Fiches CND complémentaires	8

LA REGLEMENTATION APPLICABLE AUX AUDITIONS

La loi ne définit ni l'offre d'emploi ni son contenu, excepté dans certaines conventions collectives où des dispositions spécifiques existent concernant la rédaction de l'offre d'emploi et le déroulement de l'audition.

Il existe cependant des limitations générales à la liberté de l'employeur au moment de la rédaction de l'offre d'emploi.

> La rédaction d'une audition

Mentionnées dans le code du travail (articles L. 5331-1 et suivants), les limites à la rédaction de l'offre d'emploi sont les suivantes :

- **Interdiction de publier une offre d'emploi faisant mention d'une limite d'âge supérieure exigée du postulant**

Une exception à ce principe est acceptée si les différences de traitement fondées sur l'âge sont justifiées par des objectifs légitimes, notamment de politique d'emploi, et si l'exigence est proportionnée.

- **Interdiction de publier une offre comportant un texte en langue étrangère**

Dans le cas où l'emploi ou le travail proposé ne peut être désigné que par un terme étranger sans correspondant en français, le texte français doit comporter une description suffisamment détaillée pour ne pas induire en erreur.

Ces prescriptions s'appliquent aux services à exécuter sur le territoire français, quelle que soit la nationalité de l'auteur de l'offre ou de l'employeur, et aux services à exécuter hors du territoire français lorsque l'auteur de l'offre ou l'employeur est français, alors même que la parfaite connaissance d'une langue étrangère serait une des conditions requises pour tenir l'emploi proposé.

Ces deux interdictions, si elles ne sont pas respectées, sont sanctionnées par une amende prévue pour les contraventions de 3e classe (450€).

- **Interdiction de publier une offre comportant des allégations fausses ou susceptibles d'induire en erreur**

L'employeur ne peut pas mentionner dans l'offre d'emploi des éléments erronés ou incertains, en particulier concernant les informations suivantes :

- l'existence, le caractère effectivement disponible, l'origine, la nature et la description de l'emploi offert ;
- la rémunération ;
- le lieu de travail.

En outre, certaines mentions figurant dans l'offre d'emploi engagent l'employeur, comme la rémunération ou la nature du contrat.

Toute infraction à cette disposition est punie d'un emprisonnement d'1 an et d'une amende de 37500 €.

- **Le principe de non-discrimination (articles L. 1132-1 et suivants du code du travail)**

La discrimination est la différence de traitement illégitime, fondée sur un motif inhérent à la personne et non sur des motifs objectifs. Elle vise la prise en considération de critères illicites comme l'appartenance syndicale, le sexe, la race, la religion, etc., à l'appui d'une différence de traitement entre salariés ou futurs salariés.

La discrimination peut revêtir deux formes :

- directe : traitement de façon défavorable d'un candidat en raison d'un motif discriminatoire.
- indirecte : mesure prise par un employeur ne visant pas à discriminer ouvertement un candidat mais qui aboutit inéluctablement à un traitement défavorable d'un candidat ou d'une catégorie de candidat.

L'article L. 1132-1 du code du travail énonce les différentes mentions discriminatoires. Ainsi, une offre d'emploi ne doit pas être soumise à une condition fondée sur :

- l'origine ;
- le sexe ;
- les mœurs ;
- l'orientation sexuelle ;
- l'âge ;
- la situation de famille ou de sa grossesse ;
- les caractéristiques génétiques ;
- l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race ;
- les opinions politiques ;
- les activités syndicales ou mutualistes ;
- les convictions religieuses ;
- l'apparence physique ;
- le patronyme ;
- l'état de santé ou le handicap.

En outre, l'article L. 1142-1 du code du travail vient préciser que, sous réserves de certaines dispositions particulières exposées ci-après, aucun employeur ne peut :

- Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;
- Refuser d'embaucher une personne en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;
- Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Cependant, ces dispositions liées au principe de non-discrimination ne font pas obstacle aux différences de traitement lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée (article L. 1133-1 du code du travail).

En ce qui concerne plus particulièrement l'appartenance à l'un ou l'autre sexe, le principe de non-discrimination ne s'oppose pas à ce qu'elle soit prise en considération dans certaines activités professionnelles strictement énumérées par le code du travail : **artistes appelés à interpréter un rôle féminin ou masculin**, mannequins chargés de présenter des vêtements et accessoires, modèles masculins ou féminins (articles L. 1142-2 et R. 1142-1 du code du travail).

En cas de non respect du principe de non discrimination, les sanctions pénales encourues sont de 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.

En cas de contentieux, la victime d'une discrimination à l'embauche se contente de présenter les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Ce sera alors à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (article L. 1134-1 du code du travail).

La prescription de l'action en réparation du préjudice est de 5 ans à compter de la révélation de la discrimination (article L. 1134-5 du code du travail).

> Le déroulement des auditions

Le code du travail ne donne aucune indication quant au déroulé des auditions.

Cependant, la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC) vient préciser la réglementation applicable au déroulement des auditions d'artistes chorégraphiques et distingue 2 types d'auditions : les auditions avec publicité et les auditions sur convocation. Les entrepreneurs de spectacles entrant dans le champ d'application de cette convention collective doivent donc appliquer ces dispositions.

- **Les dispositions prévues par la CCNEAC communes à tous types d'auditions**

Les candidats doivent avoir la possibilité de se préparer dans des conditions professionnelles et réglementaires (espace, température, plancher).

La durée de chaque séance d'audition ne peut excéder 3 heures (classe et/ou l'échauffement en sus). En l'absence de classe, la durée de l'échauffement sera comprise entre 30 et 60 minutes. Il ne peut y avoir plus de 2 séances par jour.

Aucun enregistrement sonore ou audiovisuel de l'artiste ne peut être effectué pendant l'audition.

À l'issue de chaque audition, il est remis à l'artiste un certificat de participation à l'audition. Une réponse est donnée à l'artiste dans un délai d'1 mois au maximum après sa dernière séance d'audition. Les résultats obtenus doivent rester confidentiels et être portés à la connaissance du candidat s'il en fait la demande.

- **Les dispositions spécifiques à certains types d'auditions**

La convention collective distingue deux types d'audition :

• Les auditions avec publicité :

Ce sont les auditions auxquelles tout artiste peut se présenter.

La convention collective indique que l'offre d'emploi publiée devra comporter les mentions suivantes :

- les dates et heures,
- le ou les lieux,
- l'organisation,
- le planning de l'audition,
- les particularités et les caractéristiques de l'emploi,
- la rémunération envisagée,
- les conditions de travail
- les coordonnées de l'entreprise.

Quant au déroulement de l'audition, la CCNEAC précise que la durée totale de l'audition ne pourra dépasser 2,5 jours.

Pendant cette durée, il sera demandé au candidat une présence maximale de 3 séances. Au-delà, le candidat sera convoqué à une audition spécifique.

En cas de dépassement de la durée de l'audition, telle qu'indiquée dans l'offre publiée, les conditions d'indemnisation prévues pour les auditions sur convocation seront appliquées.

• Les auditions sur convocation :

Dans le cadre de ces auditions, les artistes sont convoqués individuellement par la compagnie.

Dans le cas des auditions effectuées sur convocation préalable, la convocation à l'audition doit comporter la date, l'heure et le lieu de celle-ci.

Lorsque l'artiste est convoqué et qu'il n'a pas la possibilité de rejoindre son domicile pendant la période d'audition, l'organisateur de l'audition devra prendre en charge les frais éventuels de transport, sur la base du tarif SNCF 2e classe (si ces frais n'ont pas été pris en charge par ailleurs), d'hébergement (en chambre individuelle) et de repas.

- Dans le cas d'une offre pour un **emploi déterminé**, il est possible de convoquer l'artiste à un maximum de 3 séances d'audition sur une durée de 15 jours.

Tout dépassement du nombre des séances et/ou de la période de 15 jours devra faire l'objet d'un contrat de travail spécifique.

- S'il s'agit de **constituer une équipe** dont les membres vont participer collectivement à une création, il est possible de convoquer les artistes à des séances de travail collectif limitées à un maximum de 3 journées consécutives de 6 heures.

L'employeur peut ajouter 2 séances supplémentaires de 3 heures chacune, ne pouvant pas avoir lieu la même semaine que les journées précédentes.

L'ensemble de ces journées et séances ne pourra être réparti sur une période excédant 15 jours.

Une réponse sera donnée à chaque artiste à la fin de cette période.

Attention : Tout dépassement des temps indiqués ci-dessus donnera lieu à l'établissement d'un contrat spécifique et sera rémunéré par l'employeur.

LES MODALITES PRATIQUES

L'audition est réalisée à des fins différentes pour une reprise de rôle ou pour une création.

Dans le cas d'une **reprise de rôle**, le profil de l'artiste recherché est défini et les critères sont souvent stricts.

Pour une **création**, le chorégraphe part d'une idée, plus ou moins aboutie : les critères sont déjà présents, mais peuvent encore évoluer. L'audition et les artistes rencontrés à cette occasion peuvent aussi faire évoluer le projet.

Les différents éléments cités ne constituent ni des mentions obligatoires ni une liste exhaustive. Cependant, il peut être utile de les faire figurer dans l'annonce d'audition afin, pour l'employeur, d'obtenir une réponse adaptée à sa demande et, pour l'artiste, de faire une analyse optimale de cette dernière.

> Les éléments pour rédiger l'annonce d'audition

- **La présentation de la compagnie**

Une présentation succincte de la compagnie, avec un renvoi sur son site internet ou sur des liens existants, permet d'avoir une idée des activités de cette dernière.

Certaines compagnies ont un langage artistique bien particulier et souhaitent que les candidats s'informent avant de postuler.

- **Les indications sur la pièce**

Des indications sur la pièce, comme la thématique ou le processus artistique, peuvent être mentionnées.

- **Le profil recherché du danseur**

Peuvent être inscrites des précisions sur le profil de l'artiste comme le sexe ou des critères physiques tels que la taille, la couleur de cheveux ou de peau.

Concernant l'âge de l'artiste recherché, malgré l'impossibilité de faire figurer une limite d'âge supérieure, l'employeur peut exiger une expérience ou décrire un rôle à interpréter.

La technique de la danse recherchée est une information qui peut aussi être précisée : classique (travail de pointes), contemporain, jazz, hip hop... Il est également possible d'indiquer qu'aucune technique particulière n'est recherchée.

La maîtrise d'autres techniques spécifiques peut également être demandée comme la comédie, le chant, les arts martiaux, l'acrobatie, le mime, l'intérêt pour les arts numériques, la danse en extérieur (en rue, voltige, danse verticale...), la danse-contact...

Les compagnies recherchent parfois des aptitudes particulières comme la créativité, la musicalité, le goût pour l'expérimentation, l'aisance avec la nudité, la résistance physique, le sens de l'humour, une très grande souplesse, l'aisance avec les animaux ou avec les enfants sur scène...

Une expérience spécifique peut également être demandée : expérience de la scène, expérience du travail de création...

La pratique d'une langue étrangère peut aussi être requise : le travail peut se faire dans la langue du chorégraphe.

- **Le calendrier**

Il est préférable d'indiquer les périodes pendant lesquelles l'artiste devra être disponible : répétitions et représentations (le planning pourra évoluer) ainsi que les lieux où vont se dérouler ces répétitions et représentations.

- **Les conditions du contrat offert**

L'annonce devra préciser le type de contrat offert, la rémunération, la convention collective applicable, ainsi que les défraiements envisagés (logement, transport, chaussures).

- **Le type d'audition**

Dans le cas d'une audition ouverte, il faut indiquer la date et le lieu de l'audition et indiquer, le cas échéant, d'apporter un curriculum vitae sur place.

- Pour une **audition ouverte** avec envoi de CV au préalable, il est important de préciser le mode d'envoi du CV, que ce soit par mail ou par voie postale.

Pour l'envoi des candidatures, il est souvent demandé un CV, avec éventuellement mention des poids et taille, ainsi qu'une lettre de motivation. L'employeur peut également demander une ou plusieurs photo(s), en pied et/ou en portrait, un DVD et/ou des liens vidéos visibles sur des sites internet tels que youtube, facebook...

- Dans le cas d'une **audition sur convocation**, réservée aux seules personnes dont le CV aura été sélectionné, il faut indiquer lors d'un envoi par mail ou par voie postale les détails concernant le déroulé de l'audition tels que l'adresse, l'heure...

- **Le déroulé de l'audition**

Il peut être utile d'indiquer le déroulement de l'audition afin que les artistes le connaissent à l'avance.

Il peut y avoir un ou plusieurs cours, l'interprétation d'une pièce du répertoire de la compagnie ou un travail d'improvisation.

Les moyens pour se rendre à l'audition peuvent être précisés : annexe d'un plan et / ou indications des transports en communs (arrêt de bus, métro...).

- **L'envoi des candidatures**

Pour un traitement optimal des demandes, mieux vaut indiquer la date limite d'envoi des candidatures.

Chaque semaine, une liste d'auditions et d'offres d'emploi liées au secteur chorégraphique est mise en ligne sur le site internet du CND. Y sont détaillées les modalités d'envoi et de consultation des offres.

> Des exemples d'annonces

Le très mauvais exemple

Cherche danseur pour spectacle de danse, envoyez CV à audition@yamaill.com

Le très bon exemple

La chorégraphe Déborah Duchamps, de la compagnie Trod Soocy basée à Montpellier, recherche un danseur et une danseuse, pour intégrer l'équipe de danseurs de la compagnie sur une nouvelle création, ayant pour thème la place du corps dans les religions.

Une très bonne technique contemporaine sera exigée et pour la danseuse une bonne technique de pointe. Forte sensibilité à la musique répétitive.

Les candidats devront être à l'aise avec la nudité. D'autre part, ne pas avoir peur du vide, car certaines parties dansées se font en l'air, à l'aide d'un harnais.

Les répétitions se dérouleront dans le studio de la compagnie, aux dates suivantes :

Du 15 au 20 septembre 2011 – du 1^{er} au 20 octobre et tout le mois de décembre.

Une trentaine de dates de représentations sont déjà prévues en 2012 et une tournée en 2013 à l'étranger est en préparation.

Conditions : CDD d'usage, rémunération selon la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

Audition prévue le 15 juin sur invitation.

Envoyer CV+lettre+photo à deboradeschamps@flopmail.fr avant le 22 mai 2011.

Un mail vous sera envoyé avec le lieu et l'heure de l'audition.

La compagnie est subventionnée par la DRAC Languedoc Roussillon.

BIBLIOGRAPHIE

> Textes juridiques

- Articles L. 1132-1 et suivants, L. 1221-6, L. 1134-1 et suivants, L. 5331-1 et suivants , L. 5332-1 et suivants du code du travail
- Articles R. 1142-1 et R. 5334-1 du code du travail
- Convention collective nationale des entreprises artistique et culturelles

Textes téléchargeables sur www.legifrance.gouv.fr

> Sites internet

- www.travail-emploi-sante.gouv.fr
Le site du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé contient une page consacrée aux droits des candidats à une embauche : rubrique « informations pratiques » - fiches pratiques – embauche – offre d'emploi et embauche : les droits du candidat.
- www.service-public.fr
Ce site comporte une rubrique « Formation – Travail ».
- www.pole-emploi.fr
Pôle emploi a notamment pour mission d'accompagner chaque demandeur d'emploi dans sa recherche d'emploi jusqu'au placement et d'aider les entreprises dans leurs recrutements.

> Fiches CND complémentaires

- Conventions collectives dans le spectacle vivant et l'audiovisuel – Chiffres clés
- Embaucher dans le secteur de la danse

L'ensemble des fiches est téléchargeable depuis notre site Internet : www.cnd.fr