

# CND AUDITIONS : RÉGLEMENTATION ET MODALITÉS PRATIQUES

Fiche Droit

Décembre 2014

Centre national de la danse  
Ressources professionnelles  
+33 (0)1 41 839 839  
ressources@cnd.fr  
**cnd.fr**

# Les auditions : réglementation et modalités pratiques

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 d'une offre d'emploi et le déroulement de l'audition ainsi que les modalités pratiques pour bien rédiger une annonce.

# Sommaire

## **La réglementation applicable aux auditions**

### **La rédaction d'une annonce**

### **Le déroulement des auditions**

- Les dispositions prévues par la Convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles
- Les dispositions prévues par la Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant

### **Les modalités pratiques**

### **Les éléments pour rédiger l'annonce d'audition**

- La présentation de la compagnie
- Les indications sur la pièce
- Le profil recherché du danseur
- Le calendrier
- Les conditions du contrat offert
- Le type d'audition
- Le déroulé de l'audition
- L'envoi des candidatures

### **Des exemples d'annonces**

## **BIBLIOGRAPHIE**

Textes juridiques

Sites internet

Fiches CN D complémentaires

# La réglementation applicable aux auditions

La loi ne définit ni l'offre d'emploi ni son contenu. En revanche, dans certaines conventions collectives, des dispositions spécifiques existent concernant la rédaction de l'offre d'emploi et le déroulement de l'audition. Enfin, des limitations générales à la liberté de l'employeur au moment de la rédaction de l'offre d'emploi sont posées par le code du travail.

## La rédaction d'une annonce

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 troisième 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 engageant 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 € 37 500.

– 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 2 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) et la Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant viennent préciser la réglementation applicable au déroulement des auditions d'artistes chorégraphiques et distinguent deux types d'auditions : les auditions avec publicité et les auditions sur convocation.

Les entrepreneurs de spectacles entrant dans le champ d'application de l'une ou l'autre convention collective doivent donc appliquer ces dispositions.

### **Les dispositions prévues par la Convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles**

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 trois 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.

La convention collective distingue 2 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 (qui sera notamment adressée à Pôle Emploi) devra comporter les mentions suivantes :

- Les date et heure ;
- 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 2<sup>e</sup> 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 dispositions prévues par la Convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles**

– Annexe 1 : exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique  
Des dispositions particulières sont prévues uniquement pour les auditions des artistes musiciens. Concernant les autres artistes-interprètes, seul l'article I.2 concernant la signature et remise des contrats précise que

« Le producteur et l'artiste sont tenus de signer un contrat d'engagement, étant précisé que, préalablement à cet engagement, 3 auditions ou 3 lectures de la pièce ne constituent pas une répétition ».

Cela signifie donc qu'au-delà de 3 auditions maximum l'artiste devra se voir proposer un contrat d'engagement en bonne et due forme.

– Annexe 2 : exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles

Les auditions doivent se dérouler devant au minimum un responsable de la direction artistique de l'entreprise. Cette annexe distingue les auditions avec publicité de celles sur convocation.

### **Les auditions avec publicité**

Ce sont des auditions où tout artiste peut se présenter.

L'offre d'emploi publiée (qui sera notamment adressée à Pôle Emploi) devra mentionner :

- Les date et heure ;
- 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.

Au-delà de 3 séances, le candidat sera convoqué individuellement à une audition.

### **Les auditions sur convocation**

Dans ce cas, l'entreprise convoque individuellement les candidats.

La convocation doit comporter la date, l'heure et le lieu de l'audition.

Si le candidat n'a pas la possibilité de rejoindre son domicile pendant la période d'audition, l'organisateur devra lui rembourser les éventuels frais (s'ils n'ont pas été pris en compte par ailleurs) de transport (sur la base du tarif SNCF 2<sup>e</sup> classe), d'hébergement (en chambre individuelle) et de repas.

Annexe 5 : producteur ou diffuseurs de spectacles de cirque

À l'issue de chaque audition, un certificat de participation doit être remis et une réponse sera donnée à l'artiste dans un délai de 1 mois maximum après sa dernière séance d'audition. Les candidats doivent pouvoir se préparer dans des conditions professionnelles (température, espace). Sans accord de l'artiste, aucun enregistrement, de quelque nature que ce soit, ne pourra être réalisé durant les séances.

La durée de chaque séance d'audition ne peut excéder 4 heures chacune (incluant l'échauffement) et la durée de l'échauffement est comprise entre 30 et 60 minutes.

Il ne peut y avoir plus de 2 séances par jour.

La durée totale de l'audition pour un artiste ne pourra dépasser 2 jours consécutifs. Pendant cette durée, il sera demandé au candidat une présence maximale de 3 séances. Au-delà, le candidat devra être convoqué individuellement dans les conditions spécifiques de l'audition sur convocation énoncées plus bas.

Si la durée totale de l'audition, telle qu'elle est indiquée dans la publicité, est dépassée les conditions d'indemnisations prévues pour les auditions sur convocation seront appliquées.

### **Les auditions avec publicité**

Tout artiste peut se présenter.

L'offre d'emploi publiée (qui sera notamment adressée à Pôle Emploi) devra mentionner :

- Les date et heure ;
- 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'employeur.

## **Les auditions sur convocation**

Elles visent le cas où l'employeur convoque individuellement les candidats.

La convocation doit comporter la date, l'heure et le lieu de l'audition.

Si le candidat n'a pas la possibilité de rejoindre son domicile pendant la période d'audition, l'organisateur devra lui rembourser les éventuels frais de transport (sur la base du tarif SNCF 2<sup>e</sup> classe), d'hébergement et de repas. Le candidat devra alors prouver qu'il n'a bénéficié d'aucune prise en charge équivalente (pour ses frais de transport, hébergement et repas) par Pôle Emploi.

L'organisateur devra enfin prendre en charge les frais de transport du matériel nécessaire à l'audition du candidat.

L'employeur pourra convoquer l'artiste à un maximum de 3 séances d'audition sur une durée de 15 jours. Tout dépassement du nombre de séances et/ou de la période de 15 jours devra faire l'objet d'un contrat de travail.

# Les modalités 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 plus 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, si cela est justifié par le rôle à interpréter. 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 et/ou la convention collective applicable, ainsi que les défraiements envisagés (transport, 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 danseurs pour spectacle de danse, envoyez CV à [audition@yamaill.com](mailto:audition@yamaill.com)

Le très bon exemple : le chorégraphe Émile Nolan, de la compagnie Verre de gris basée à Grenoble, 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 18 au 25 janvier 2015 – du 1<sup>er</sup> au 15 avril et tout le mois de juin 2015. Une vingtaine de dates de représentations sont déjà prévues fin 2015 et une tournée en 2016 à l'étranger est en préparation.

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

Audition prévue le 20 décembre 2014 sur invitation.

Envoyer CV + lettre de motivation + photo à [emile.nola@jmail.com](mailto:emile.nola@jmail.com) avant le 18 décembre 2014. Un mail vous sera envoyé avec le lieu et l'heure de l'audition.

La compagnie est subventionnée par la Drac Rhône-Alpes.

# 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
- Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant

Textes téléchargeables sur [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

## Sites internet

- 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 du droit du travail – embauche
- offre d'emploi et embauche : les droits du candidat.

[www.travail-emploi-sante.gouv.fr](http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr)

- Ce site comporte une rubrique « Formation – Travail ».

[www.service-public.fr](http://www.service-public.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.

[www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)

## Fiches CN D complémentaires

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

L'ensemble des fiches CN D est téléchargeable sur [www.CND.fr](http://www.CND.fr)