

Épreuve E6 – Management de l'équipe commerciale

CONTEXTE D'ENTREPRISE



PRESENTATION DE L'ENSEIGNE

A. Le réseau King Jouet

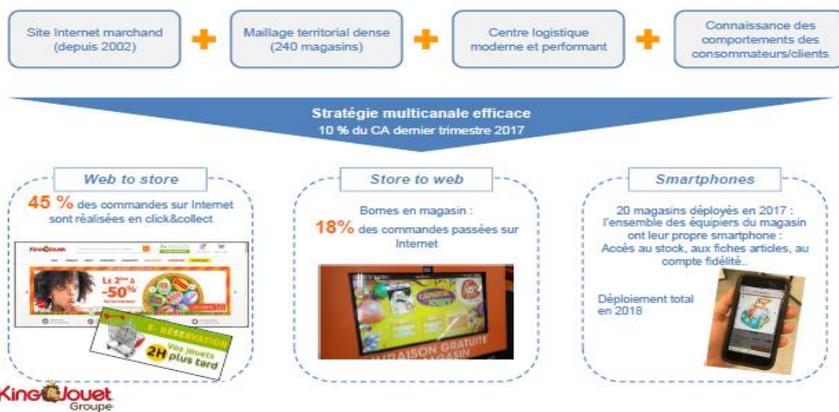
King Jouet figure aujourd'hui parmi les leaders européens de la distribution de jeux et de jouets. Les magasins sont présents sur tout le territoire national, en périphérie des grandes agglomérations (enseignes King Jouet) mais également en centre-ville (King Jouet Boutique).

Dans un marché du Jouet où les pure players provoquent une concurrence très vive, le groupe King Jouet souhaite affirmer son rôle de spécialiste et poursuivre le renforcement de ses parts de marché.

Chiffres clés

- 195 millions d'euros de C.A. en 2017
- 800 collaborateurs.
- 248 magasins dont 144 succursales en France, 9 en Suisse et 95 affiliés.
- 65 000 m² de surfaces de vente.
- Plus de 10 000 références de jouets par magasin

Une offre multicanale



Cela passe notamment par le développement et l'adaptation permanente des compétences des équipes dans un contexte d'offre multicanale afin d'atteindre l'excellence opérationnelle : entretenir la motivation de nos équipes, partager la vision à long terme et reconnaître les efforts et la contribution de chacun.

B. Le magasin King Jouet de Plan de Campagne

L'implantation

King Jouet est implanté dans la zone commerciale de Plan de Campagne (situé entre Aix-en-Provence et Marseille). Cette zone regroupe 3 centres commerciaux, près de 500 magasins desservis par des parkings gratuits, plus de 60 restaurants et attire plus de 20 millions de visiteurs chaque année.

Sur la zone de chalandise, le magasin compte un concurrent direct, Joué Club et deux concurrents indirects, Géant Casino et Leclerc. Seul le magasin Joué Club représente une réelle menace : surface de vente plus importante, assortiment plus étendu, effectif plus élevé, et ouvert 1 jour de plus (le lundi).

Création : 2007

Jours et Horaires d'ouverture :

- du mardi au dimanche
- de 10h à 19h

L'offre

L'offre produit se décline en 5 univers principaux : jeux d'imitation et mondes imaginaires ; sport et jeux de plein air ; véhicules, circuits et jouets radiocommandés ; poupées et peluches et jeux de société.

Elle est complétée par des univers spécifiques à certaines marques (Playmobil, Lego, Barbie, ...) et à des produits sous licence (Star Wars par exemple).

L'offre de services :

- Click and collect : le client commande et règle son achat sur internet puis retire sa commande en magasin.
- E-reservation : le client réserve sur internet et dispose d'un délai maximum de 2 heures pour régler et retirer ses articles en magasin.
- 4 bornes interactives à disposition du client pour commander un article non disponible en magasin.
- SAV : Reprise d'un article défectueux sous présentation du ticket de caisse. Un avoir est possible ou le jouet peut être changé (jouet défectueux renvoyé au fournisseur)
- Carte de fidélité immatérielle et gratuite.

Profil-type du client du magasin

- Sexe : femme
 - Age : 31 à 40 ans
 - PCS : employée
- achetant des jouets pour leur(s) enfant(s).

Les performances

	2016	2017	2018
Chiffre d'affaires	3 400 000€	3 600 000 €	3 650 000€
Nombre de visiteurs	106 930	108 000	120 160
Nombre de clients	53 465	52 000	54 072
Panier moyen	63,59 €	69,23 €	67,50€
Taux de transformation	50 %	48 %	45 %
Démarche inconnue	0,80 %	0,96 %	1,2 %

Le taux de marge moyen est de 35 %.

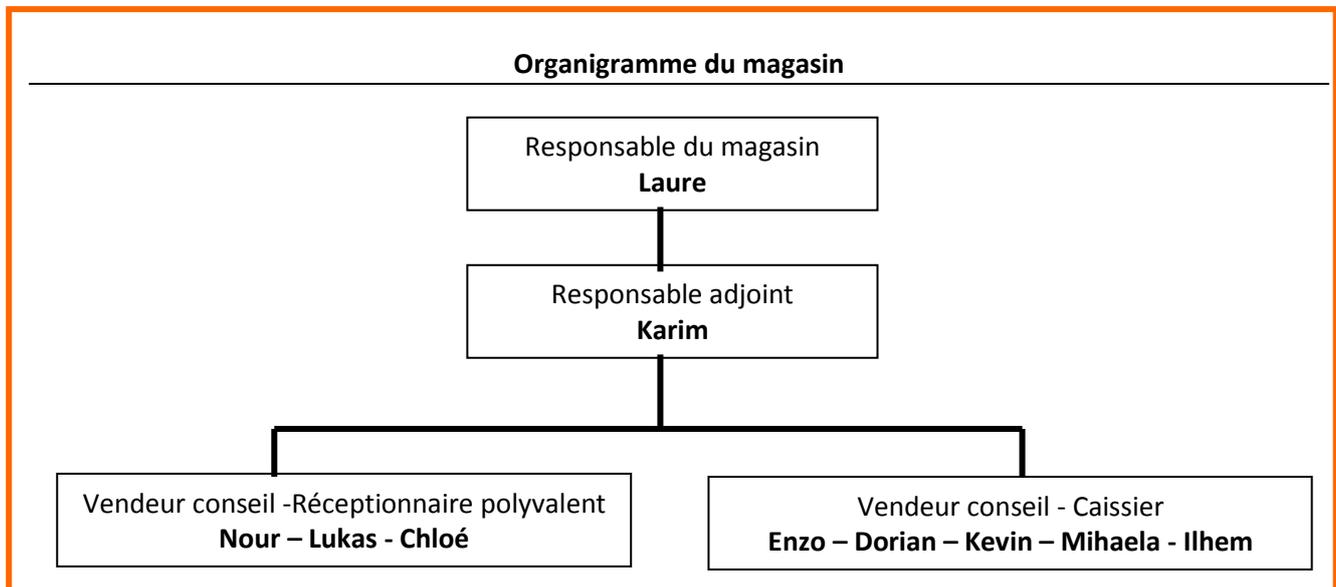
C. L'équipe commerciale

L'équipe commerciale compte 10 salariés permanents.

Prénom	Age	Type contrat	Temps travail	Ancienneté dans le poste	Ancienneté dans l'enseigne
Laure	38 ans	CDI	35 h	1 an	3 ans
Karim	31 ans	CDI	35 h	6 mois	2 ans
Nour	30 ans	CDI	20 h	3 ans	5 ans
Lukas	40 ans	CDI	25 h	10 ans	11 ans
Chloé	53 ans	CDI	35 h	12 ans	12 ans
Enzo	28 ans	CDI	35 h	3 ans	3 ans
Dorian	28 ans	CDI	35 h	6 mois	6 mois
Kévin	21 ans	CDI contrat étudiant	10 h	3 mois	3 mois
Mihaela	45 ans	CDI	35 h	9 ans	10 ans
Ilhem	23 ans	CDI contrat étudiant	10 h	1 an	1 an

Le magasin ayant une activité saisonnière, l'équipe peut être renforcée de manière temporaire par du personnel non permanent.

Les vendeurs viennent d'être équipés de smartphones pour faciliter l'information, la prise de commande ou la consultation des avantages fidélité des clients et des QR Code. Ces derniers permettent de découvrir les tests de jouets que l'enseigne fait réaliser à des enfants et leurs parents, la présentation de jouets en réalité augmentée...



A N N E X E S

- Annexe 1 : Contraintes d'élaboration du planning magasin
- Annexe 2 : Planning hebdomadaire en cours de réalisation (Semaine 26)
- Annexe 3 : Fiche de poste Vendeur-Conseil Caissier
- Annexe 4 : Fiche de poste Vendeur-Conseil Réceptionnaire Polyvalent
- Annexe 5 : Fiche de poste Responsable de magasin
- Annexe 6 : Modules de formation e-learning
- Annexe 7 : Bilan des formations suivies en 2017
- Annexe 8 : Protocole de sécurité
- Annexe 9 : Extraits du règlement intérieur
- Annexe 10 : Grille entretien d'évaluation de Chloé
- Annexe 11 : Grille entretien d'évaluation de Enzo
- Annexe 12 : Grille entretien d'évaluation de Dorian
- Annexe 13 : Avenant à la convention collective
- Annexe 14 : Candidatures spontanées - Curriculum vitae
- Annexe 15 : Contrat de travail à durée indéterminée temps plein
- Annexe 16 : Contrat de travail à durée indéterminée temps partiel

Annexe 1 - Contraintes d'élaboration du planning du magasin

• Contraintes liées à l'unité commerciale

- Une personne au minimum doit être présente dès 9h pour assurer la réception des marchandises.
- Une personne au minimum doit être présente jusqu'à 19h30 pour assurer la fermeture.
- Le nombre d'heures affectées par jour est fonction de l'objectif de chiffre d'affaires quotidien.
- Entre 9h et 19h, au moins l'un des 2 responsables doit être présent, pause déjeuner non comprise.
- Compte tenu du caractère saisonnier de l'activité du magasin, le temps de travail est annualisé.

• Contraintes liées au personnel

- Le temps de travail des responsables ne doit pas être comptabilisé dans le nombre d'heures quotidien pour assurer la productivité souhaitée.
- Chaque salarié bénéficie de 2 jours de congé hebdomadaire.

Jours de repos hebdomadaire souhaités

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Nour						X	X
Lukas	X						X
Chloé						X	X
Enzo	X			X			
Dorian			X				X
Mihaela	X	X					

Disponibilités des 2 contrats étudiants (10h)

- Kévin est en formation du lundi au vendredi. Il n'est disponible le mercredi après-midi et les samedi et dimanche.
- Ilhem est en formation du lundi au vendredi. Elle n'est disponible le vendredi après-midi et les samedi et dimanche.
- La durée hebdomadaire des contrats de ces 2 salariés ne peut être modifiée.

• Contraintes légales

- 10h par jour maximum (pause déjeuner comprise)
- 11h de repos consécutives sur 24h
- Le repos hebdomadaire n'est pas automatiquement donné le dimanche car la zone commerciale de Plan de Campagne est classée "PUCE" (Périmètre d'Usage et de Consommation Exceptionnelle) ce qui permet aux commerces d'ouvrir en toute légalité le dimanche.

Annexe 2 - Planning hebdomadaire en cours de réalisation (Semaine 26)

Jour		Lundi		Mardi		Mercredi		Jeudi		Vendredi		Samedi		Dimanche		Total
Prévisionnel	% CA	5%		11%		13%		9%		13%		25%		24%		100%
	Chiffre d'affaires	2 565 €		5 644 €		6 670 €		4 617 €		6 670 €		12 826 €		12 313 €		51 305 €
	% heures	14,72%		14,72%		14,95%		14,72%		11,68%		15,19%		14,02%		100%
	Nombre d'heures	31,5 h		31,5 h		32 h		31,5 h		25 h		32,5 h		30 h		214 h
	Productivité	81 €		179 €		208 €		147 €		267 €		395 €		410 €		240 €
Répartition des horaires du personnel	Laure	9h – 13 h	4	9h – 13 h	4			9h – 13 h	4	9h – 13 h	4			9h – 13 h	4	35 h
		14 h – 19 h	5							14 h – 19 h	5			14 h – 19 h	5	
	Karim					9h – 13 h	4						9h – 13 h	4		35 h
				13 h – 19 h	6	14 h – 19 h	5	13 h – 19 h	6				14 h – 19 h	5	14 h – 19 h	
	Nour	9h30 – 12 h	9	10h30 -13h	8	10h30 -14h	8									25 h
		13h –19h30		14h - 19h30		15h - 19h30										
	Lukas	Congés payés														25 h
	Chloé			9h30-12h	9	9h30-13h30	4			9h30-12h	9	10h-12h	8,5			35 h
				13h-19h30				15h-19h30	4,5	13h-19h30				13h-19h30		
	Enzo	9h-14h	5	10h-14h	8,5							10h-12h	8,5	9h30-14h	9	35 h
				15h-19h30				16h-19h00	4			13h-19h30		15h-19h30		
	Dorian			9h-15 h	6			9h30-12h	9	9h – 13 h	7,5	9h30 – 13 h	9			35 h
					16h30-19h	3,5	13h-19h30	15h30 – 19 h		14h –19h30						
Kévin											9h-14h	5			10 h	
													14h-19h	5		
Mihaela	10h-14h	8,5			10h30-13h	8	10h-12h	2			10h-14h	8,5	10h30-13h	8	35 h	
	15h-19h30			14h-19h30				15h-19h30	14h -19h30							
Ilhem													9h-14h	5	10 h	
											14h-19h	5				

Annexe 3 - Fiche de poste Vendeur conseil - Caissier

	<h3>FICHE DE POSTE</h3>
Poste :	VENDEUR CONSEIL - CAISSIER F/H
Responsable direct n+1 :	Responsable de Magasin F/H
Responsable direct n+2 :	Animateur Régional F/Hj
Département / Service :	KING JOUET SAS - Direction Commerciale
Enjeux :	<p>Le Vendeur Conseil - Caissier F/H s'attache à tout mettre en œuvre pour satisfaire la clientèle dans le respect de la politique commerciale de l'entreprise, des procédures internes et des règles légales en vigueur.</p> <p>Véritable garant de l'image de marque de l'enseigne, il assure le premier niveau d'accueil de la clientèle en magasin, prend connaissance de sa demande et accompagne la vente pour le choix d'un produit adapté.</p> <p>Au moment du paiement, il reçoit les clients pour procéder à l'encaissement de leurs achats et propose la vente de produits complémentaires.</p> <p>En collaboration avec les équipes de vente et de réception, le Vendeur Conseil - Caissier F/H participe donc à l'augmentation des ventes et l'atteinte des objectifs du magasin en fidélisant la clientèle par la qualité de son accueil, ses conseils ainsi que la gestion rigoureuse des flux monétaires.</p>
Missions :	<p>Sous l'autorité du Responsable de Magasin F/H ou de toute autre personne qu'il aura entendu se substituer, le Vendeur Conseil - Caissier F/H :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ accueille et conseille les clients, ▪ contribue à la bonne tenue du point de vente ainsi qu'au remplissage des rayons en particulier en veillant à la qualité d'exposition des produits dans le magasin, ▪ garantit un encaissement fiable et performant.
Activités ou tâches principales :	<p>Conseil - Vente</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Accueillir chaleureusement et de manière personnalisée le client <input type="checkbox"/> S'identifier auprès de la clientèle par sa tenue et son badge <input type="checkbox"/> Être disponible et aller au-devant des clients en 2 minutes maximum <input type="checkbox"/> Effectuer les ventes et les démonstrations nécessaires à l'achat <input type="checkbox"/> Proposer les marques exclusives de l'enseigne <input type="checkbox"/> Valoriser les consignes et opérations commerciales en cours (produits phares, marques propres, promotions, etc...) <input type="checkbox"/> Proposer les ventes complémentaires (piles, craies, feutres, etc...) et les services de l'entreprise (papiers cadeaux, KP, chargement, etc...) <input type="checkbox"/> Optimiser les possibilités de satisfaction à l'aide du programme de fidélité King Premium <input type="checkbox"/> Mettre tout en œuvre pour favoriser la vente : bornes, smartphones, cession, réservation, paiement fractionné <p>Tenue de la caisse</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Assurer le 1^{er} accueil client entrant <input type="checkbox"/> Procéder aux encaissements selon les différents modes de règlements à l'aide d'une caisse enregistreuse manuelle ou automatique et délivrer une attestation de paiement <input type="checkbox"/> Contrôler la validité des moyens de paiement (billets, chèques cadeaux...), la cohérence produit / prix et l'adéquation ticket / montant payé <input type="checkbox"/> Proposer les ventes complémentaires (piles, craies, feutres, etc...), les services de l'entreprise (papiers cadeaux, KP, chargement, etc...) et les opérations commerciales en cours <input type="checkbox"/> Assurer la reprise des marchandises et des SAV 1^{er} niveau selon les procédures internes en vigueur <input type="checkbox"/> Procéder aux remboursements sur la base des justificatifs d'achats en précisant les coordonnées du client <input type="checkbox"/> Assurer des encaissements et des fonds de caisses justes (0 écart) <input type="checkbox"/> Appliquer les mesures de sécurité en vigueur concernant sa caisse <input type="checkbox"/> Effectuer les contrôles nécessaires à la prévention de la démarque <input type="checkbox"/> Fidéliser et prospecter les clients King Premium <input type="checkbox"/> Gérer les files d'attente par la rapidité de son traitement <input type="checkbox"/> Tenir son point caisse ordonné <input type="checkbox"/> Saluer les clients sortant sans achats et s'informer des raisons pour lesquelles aucun achat n'a été effectué

Activités ou tâches principales :	<p>Tenue du point de vente et remplissage des rayons</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Remplir des linéaires, effectuer la rotation des produits (réserve et casquettes) <input type="checkbox"/> Étiqueter les articles (1 produit = 1 prix) et vérifier la cohérence prix / affichage <input type="checkbox"/> Mettre en place les opérations commerciales (facings, implantations, remodeling, etc...) selon les règles et préconisations merchandising <input type="checkbox"/> Sécuriser les produits sensibles <input type="checkbox"/> Participer à la tenue du point de vente : propreté intérieure et extérieure <input type="checkbox"/> Participer aux inventaires <input type="checkbox"/> Veiller à la sécurité des clients
Compétences requises :	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Disposer des connaissances nécessaires à l'exercice du métier : techniques de ventes, connaissance produits et caractéristiques des articles vendus, règles de base en merchandising, procédures d'encaissement, opérations mathématiques, règles d'hygiène et de sécurité... ➢ Avoir une présentation propre et soignée, une bonne élocution et un vocabulaire adapté. ➢ Avoir le sens de l'accueil, de l'écoute, le goût du contact et de la relation client. ➢ Se rendre disponible pour les clients. ➢ Favoriser les conseils personnalisés pour instaurer une relation de confiance avec la clientèle. ➢ Être rapide dans son activité en cas d'affluence. ➢ Répondre de manière adaptée à une personne même en cas de désaccord. ➢ Être consciencieux dans la présentation de son rayon, la gestion de sa caisse et l'application des procédures. ➢ Communiquer les informations à ses collègues et son responsable. ➢ Travailler de manière autonome et transversale. ➢ Faire preuve d'esprit d'équipe, de curiosité, de dynamisme et d'empathie. ➢ Respecter la confidentialité des informations traitées ou communiquées. ➢ Maîtriser les outils informatiques de base et avoir de l'intérêt pour les outils digitaux. ➢ Connaître le secteur du commerce. ➢ Véhiculer une image positive de l'enseigne en tenant un discours corporate, constructif et positif.
Formations / Expériences :	<ul style="list-style-type: none"> ▪ De niveau CAP/BEP à Bac+2 (BTS, DUT, etc...) dans les secteurs de la vente et du commerce. ▪ Et / ou une 1^{ère} expérience en magasin spécialisé, restauration ou secteur non alimentaire, sur des postes de caisse et en contact avec la clientèle.

Annexe 4 - Fiche de poste Vendeur-Conseil Réceptionnaire Polyvalent

	<h1>FICHE DE POSTE</h1>
Poste :	VENDEUR CONSEIL - RÉCEPTIONNAIRE POLYVALENT F/H
Responsable direct n+1 :	Responsable de Magasin F/H
Responsable direct n+2 :	Animateur Régional F/H
Département / Service :	KING JOUET SAS - Direction Commerciale
Enjeux :	<p>Le Vendeur Conseil - Réceptionnaire Polyvalent F/H s'attache à tout mettre en œuvre pour satisfaire la clientèle dans le respect de la politique commerciale de l'entreprise, des procédures internes et des règles légales en vigueur.</p> <p>Ainsi, il accueille la clientèle en magasin, prend connaissance de sa demande et accompagne la vente pour le choix d'un produit adapté.</p> <p>Sa connaissance des articles vendus lui permet de faire des propositions de produits complémentaires ou de substitution pour conclure la vente et procéder à l'encaissement du client.</p> <p>Véritable garant de la satisfaction client, le Vendeur Conseil - Réceptionnaire Polyvalent F/H participe donc à l'augmentation des ventes et l'atteinte des objectifs du magasin en fidélisant la clientèle par la qualité de son accueil, la tenue de son rayon et ses conseils.</p>
Missions :	<p>Sous l'autorité du Responsable de Magasin F/H ou de toute autre personne qu'il aura entendu se substituer, le Vendeur Conseil - Réceptionnaire Polyvalent F/H :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ accueille et conseille les clients, ▪ contribue à la bonne tenue du point de vente ainsi qu'au remplissage des rayons en particulier en veillant à la qualité d'exposition des produits dans le magasin, ▪ effectue la réception et le stockage des marchandises, ▪ tient la caisse.
Activités ou tâches principales :	<p>Conseil - Vente</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Accueillir chaleureusement et de manière personnalisée le client <input type="checkbox"/> S'identifier auprès de la clientèle par sa tenue et son badge <input type="checkbox"/> Être disponible et aller au-devant des clients en 2 minutes maximum <input type="checkbox"/> Effectuer les ventes et les démonstrations nécessaires à l'achat <input type="checkbox"/> Proposer les marques exclusives de l'enseigne <input type="checkbox"/> Valoriser les consignes et opérations commerciales en cours (produits phares, marques propres, promotions, etc...) <input type="checkbox"/> Proposer les ventes complémentaires (piles, craies, feutres, etc...) et les services de l'entreprise (papiers cadeaux, KP, chargement, etc...) <input type="checkbox"/> Optimiser les possibilités de satisfaction à l'aide du programme de fidélité King Premium <input type="checkbox"/> Mettre tout en œuvre pour favoriser la vente : bornes, smartphones, cession, réservation, paiement fractionné <p>Tenue du point de vente et remplissage des rayons</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Remplir des linéaires, effectuer la rotation des produits (réserve et casquettes) <input type="checkbox"/> Étiqueter les articles (1 produit = 1 prix) et vérifier la cohérence prix / affichage <input type="checkbox"/> Mettre en place les opérations commerciales (facings, implantations, remodeling, etc...) selon les règles et préconisations merchandising <input type="checkbox"/> Sécuriser les produits sensibles <input type="checkbox"/> Participer à la tenue du point de vente : propreté intérieure et extérieure <input type="checkbox"/> Participer aux inventaires <input type="checkbox"/> Veiller à la sécurité des clients <p>Réception de marchandises</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Aider au déchargement des camions <input type="checkbox"/> Contrôler les réceptions d'un point de vue quantitatif et qualitatif <input type="checkbox"/> Stocker les produits en sécurité <input type="checkbox"/> Ranger la réserve

Activités ou tâches principales :	<p>Tenue de la caisse</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Assurer le 1^{er} accueil client entrant <input type="checkbox"/> Procéder aux encaissements selon les différents modes de règlements à l'aide d'une caisse enregistreuse manuelle ou automatique et délivrer une attestation de paiement <input type="checkbox"/> Contrôler la validité des moyens de paiement (billets, chèques cadeaux...), la cohérence produit / prix et l'adéquation ticket / montant payé <input type="checkbox"/> Proposer les ventes complémentaires (piles, craies, feutres, etc...), les services de l'entreprise (papiers cadeaux, KP, chargement, etc...) et les opérations commerciales en cours <input type="checkbox"/> Assurer des encaissements et des fonds de caisses justes (0 écart) <input type="checkbox"/> Effectuer les contrôles nécessaires à la prévention de la démarque <input type="checkbox"/> Fidéliser et prospecter les clients King Premium <input type="checkbox"/> Tenir son point caisse ordonné
Compétences requises :	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Disposer des connaissances nécessaires à l'exercice du métier : techniques de ventes, connaissance produits et caractéristiques des articles vendus, règles de base en merchandising, procédures d'encaissement, opérations mathématiques, règles d'hygiène et de sécurité... ➢ Avoir une présentation propre et soignée, une bonne élocution et un vocabulaire adapté. ➢ Avoir le sens de l'accueil, de l'écoute, le goût du contact et de la relation client. ➢ Se rendre disponible pour les clients. ➢ Favoriser les conseils personnalisés pour instaurer une relation de confiance avec la clientèle. ➢ Être rapide dans son activité en cas d'affluence. ➢ Répondre de manière adaptée à une personne même en cas de désaccord. ➢ Être consciencieux dans la présentation de son rayon, la gestion de sa caisse et l'application des procédures. ➢ Communiquer les informations à ses collègues et son responsable. ➢ Travailler de manière autonome et transversale. ➢ Faire preuve d'esprit d'équipe, de curiosité, de dynamisme et d'empathie. ➢ Respecter la confidentialité des informations traitées ou communiquées. ➢ Maîtriser les outils informatiques de base et avoir de l'intérêt pour les outils digitaux. ➢ Connaître le secteur du commerce. ➢ Véhiculer une image positive de l'enseigne en tenant un discours corporate, constructif et positif.
Formations / Expériences :	<ul style="list-style-type: none"> ▪ De niveau CAP/BEP à Bac+2 (BTS, DUT, etc...) dans les secteurs de la vente et du commerce. ▪ Et / ou une 1^{ère} expérience en magasin spécialisé, restauration ou secteur non alimentaire, sur des postes en contact avec la clientèle.

Annexe 5 - Fiche de poste Responsable de magasin

 <h1 style="margin: 0;">FICHE DE POSTE</h1>	
Poste :	RESPONSABLE DE MAGASIN F/H
Responsable direct n+1 :	Animateur Régional F/H
Responsable direct n+2 :	Directeur Réseau F/H
Département / Service :	KING JOUET SAS - Direction Commerciale
Enjeux :	<p>Le Responsable de Magasin F/H s'attache à tout mettre en œuvre pour satisfaire la clientèle et développer une image de spécialiste en jeux et jouets dans le respect de la politique commerciale et de la politique des ressources humaines de l'entreprise, des procédures internes et des règles légales en vigueur.</p> <p>Il évolue sur un centre de profit générant un chiffre d'affaires ne dépassant pas 1 800K€ annuels HT, ce montant étant susceptible d'évoluer en fonction des progressions du marché.</p> <p>Sa polyvalence, son expertise et son exemplarité lui permettent à la fois de gérer et développer l'activité et le chiffre d'affaires de son point de vente mais également de veiller au management, à la formation et au développement des compétences de son équipe.</p> <p>Véritable garant de la satisfaction client et de l'image de marque de l'enseigne, le Responsable de Magasin F/H participe donc à l'amélioration des résultats financiers et l'atteinte des objectifs commerciaux du magasin en développant une dynamique et un esprit d'équipe.</p>
Missions :	<p>Sous l'autorité de l'Animateur Régional F/H ou de toute autre personne qu'il aura entendu se substituer, le Responsable de Magasin F/H :</p> <ul style="list-style-type: none"> • met en œuvre la politique commerciale de l'enseigne, • garantit la bonne gestion du point de vente, • assure l'animation et le management d'équipe, • effectue la gestion administrative et les reportings liés à l'activité.
Activités ou tâches principales :	<p>Déploiement de la politique commerciale</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Faire vivre auprès de l'équipe une dynamique commerciale et clients forte <input type="checkbox"/> Mettre en œuvre les opérations commerciales et les challenges avec l'équipe pour encourager les ventes : prix, produits, affichages, distribution catalogues, etc... <input type="checkbox"/> S'assurer que le magasin soit en phase avec l'actualité, les événements commerciaux ou la saison et respecter les plans merchandising en vigueur <input type="checkbox"/> Organiser la présence en magasin des 20 meilleures ventes hebdomadaires <input type="checkbox"/> Déployer des actions destinées à développer le CA, la marge et le panier moyen : mise en avant des marques exclusives de l'enseigne, pertinence des TG, etc... <input type="checkbox"/> Développer les ventes complémentaires (piles, craies, feutres, etc...) et les services de l'entreprise (papiers cadeaux, KP, chargement, etc...) <input type="checkbox"/> Informer les équipes sur les résultats commerciaux, les objectifs à réaliser, les performances du point de vente, l'activité de l'entreprise et du magasin <input type="checkbox"/> Garantir l'application de la politique d'accueil clients : présence à la vente, attitude, port de la tenue, etc... <input type="checkbox"/> Avoir une bonne vision de la concurrence sur la zone de chalandise et des perspectives de développement de son activité <input type="checkbox"/> Être à l'écoute des pistes locales de développement pouvant générer un accroissement du chiffre d'affaires pour le magasin (entreprises, CE, collectivités, partenaires et associations, etc...) <input type="checkbox"/> Démarcher, relancer et fidéliser la clientèle (particuliers, entreprises et CE) <p>Gestion du point de vente</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Organiser, superviser et optimiser l'organisation du magasin au quotidien en vue d'améliorer son chiffre d'affaires <input type="checkbox"/> Effectuer l'ouverture et/ou la fermeture du magasin <input type="checkbox"/> Être présent sur la surface de vente avec son équipe en contact direct avec la clientèle pour donner le mouvement et la dynamique commerciale <input type="checkbox"/> S'assurer du remplissage cohérent et pertinent des linéaires et de l'affichage prix/produit <input type="checkbox"/> Organiser et contrôler la planification des flux de marchandises selon la saison : réception des marchandises, gestion des litiges, etc... <input type="checkbox"/> Mettre en œuvre les moyens nécessaires pour limiter la démarque <input type="checkbox"/> Organiser et contrôler les inventaires <input type="checkbox"/> Participer à la tenue du point de vente : propreté intérieure et extérieure <input type="checkbox"/> Prendre en charge les éventuels litiges clients <input type="checkbox"/> Respecter les délais de déclaration des sinistres

Activités ou tâches principales :	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> S'assurer de la bonne application des procédures internes en vigueur, des règles relatives à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à l'utilisation normale et l'entretien du matériel confié par la société <input type="checkbox"/> Veiller à la sécurité des clients <p>Encadrement et animation d'équipe</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Coordonner et organiser le travail des équipes au quotidien en fonction des flux clients et en fixant les priorités <input type="checkbox"/> Conseiller et contrôler les collaborateurs sur la vente et la mise en place des produits <input type="checkbox"/> Recadrer son équipe si nécessaire <input type="checkbox"/> Relayer et expliquer les décisions prises auprès de l'équipe <input type="checkbox"/> Recruter en respectant les besoins, les budgets et la politique RH <input type="checkbox"/> Accueillir et intégrer les nouveaux embauchés (CDD, CDI, stagiaires, etc...) <input type="checkbox"/> Assurer la formation des collaborateurs sur les produits et les techniques de vente notamment à l'aide de la plateforme e-learning <input type="checkbox"/> Insuffler à chaque des collaborateurs un sens fort du service et du contact client <input type="checkbox"/> Évaluer ses collaborateurs sur les différents aspects de leurs métiers et conduire les différents entretiens individuels (annuel, professionnel, etc...) <input type="checkbox"/> Repérer les besoins en formation et veiller au développement des compétences des collaborateurs <p>Gestion administrative et reportings</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Élaborer le planning de présence des équipes en fonction des flux clients et marchandises <input type="checkbox"/> Contrôler le temps de travail (annualisation, forfait jours) dans le respect de la réglementation, des accords d'entreprise en vigueur et des budgets fixés <input type="checkbox"/> Suivre les indicateurs commerciaux, analyser les écarts et mettre en place les actions correctives pour garantir les budgets fixés et développer le CA et la marge commerciale <input type="checkbox"/> Effectuer le contrôle des mouvements de caisse et les remises en banque et garantir les flux financiers <input type="checkbox"/> Informer son responsable des demandes et proposition des équipes, sur le climat social et les éventuels dysfonctionnements constatés <input type="checkbox"/> Lire et traiter les mails <input type="checkbox"/> Assurer un reporting régulier de l'activité auprès de sa hiérarchie (missions yooobic) <input type="checkbox"/> Participer aux différents points prévus avec sa direction (communicators, réunions régionales, etc...)
Compétences requises :	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Maîtriser les techniques de vente (accueil, conseil, argumentation, vente, etc...), d'animation et d'encadrement d'équipe. ➢ Connaître les produits et les tendances pour développer les argumentaires et répondre aux attentes des clients. ➢ Avoir une présentation propre et soignée, une bonne élocution et un vocabulaire adapté. ➢ Avoir le sens de l'accueil, de l'écoute, le goût du contact et de la relation humaine. ➢ Se rendre disponible pour les clients et pour l'équipe. ➢ Favoriser les conseils personnalisés pour instaurer une relation de confiance avec la clientèle comme avec son équipe. ➢ Être réactif en toutes circonstances. ➢ Répondre de manière adaptée à une personne même en cas de désaccord. ➢ Être consciencieux dans la tenue du point de vente, la présentation des rayons et la gestion des flux monétaires. ➢ Être le garant de la bonne application des procédures notamment en ce qui concerne la politique commerciale et merchandising de l'entreprise. ➢ Savoir motiver et animer une équipe. ➢ Savoir déléguer certaines activités pour impulser une dynamique et responsabiliser ses collaborateurs. ➢ Faire preuve d'exemplarité, d'esprit d'équipe, de curiosité, de dynamisme et d'empathie. ➢ Communiquer les informations à ses collègues et son responsable. ➢ Travailler de manière autonome et transversale. ➢ Savoir suivre les consignes de sa hiérarchie tout en étant force de proposition. ➢ Respecter la confidentialité des informations traitées ou communiquées en particulier pour celles ayant trait aux résultats économiques et à la stratégie de l'entreprise. ➢ Maîtriser les outils informatiques et les outils digitaux. ➢ Connaître le secteur du commerce. ➢ Véhiculer une image positive de l'enseigne en tenant un discours corporate, constructif et positif.
Formations / Expériences :	<ul style="list-style-type: none"> • De niveau BAC+2 à Bac+5 dans les secteurs de la vente, du commerce et / ou de la gestion. • Et / ou une expérience réussie d'environ 5 ans en magasin spécialisé, restauration ou secteur non alimentaire, sur un poste d'encadrement et de gestion d'un centre de profit.

Annexe 6 - Module de formation E-learning

En 2017, King Jouet a digitalisé la formation à destination de ses collaborateurs. Les modules e-learning n'ont été disponibles qu'en 2018.

Quatre thèmes proposant des modules de formation sont actuellement disponibles sur la plateforme e-learning

Client

- FIDÉLISATION**
 - 3 - NPS : comprendre et agir
Durée : 10 min
- VENTE**
 - 4 - LE VENDEUR COACH
Durée : 10 min
 - 5 - Top Accueil
Durée : 10 min
 - 6 - Réussir sa prise en charge
Durée : 10 min
 - 7 - Réussir sa recherche des besoins clients
Durée : 15 min
- ANIMATION**
 - 8 - Journées Découvertes : réussir son animation !
Durée : 10 min
- RÉGLEMENTATION**

Digital

- BORNES**
 - 10 - Bornes Attitude
Durée : 10 min
 - 11 - Les bornes interactives en magasin
Durée : 15 min
 - 12 - Bornes interactives _ Prise en main rapide
Durée : 5 min

Management

- MANAGEMENT**
 - 13 - Les bases du management
Durée : 15 min
 - 14 - Le management intergénérationnel
Durée : 15 min

Sécurité magasin

- 15 - Travailler en sécurité sur mon magasin
Durée : 15 min

Annexe 7 - Bilan des formations suivies en 2017

FORMATION	FORMATION	ORGANISME	Dates	NBRE HEURES	NBRE JOURS	NBRE DE STAGIAIRES	TOTAL CP PLAN	TOTAL CP PROF	SALAIRES	COUT TOTAL FORMATION	REALISE	ANNULE
MANAGEMENT	MANAGEMENT	KRAUTHAMMER	Fevrier à avril 2017	42	6	22	23 850	-	10 287	34 137	X	
	MANAGEMENT AR	KRAUTHAMMER	Avril	7	1	9	4 000	-	2 500	6 500	X	
BUREAUTIQUE	BUREAUTIQUE	CCI	14/04/2017	7	1	1	210	-	78	288	X	
	BUREAUTIQUE	CCI	Avril à juin 2017	42	6	1	1 310	-	87	1 397	X	
	BUREAUTIQUE	CCI	Mars à juin	100	14	1	1 500	-	101	1 601	X	
E LEARNING	COUTS DE MISE EN ŒUVRE	FORA/DEFOURS	Mai à octobre	-	-	-	-	-	-	46 275	X	
LANGUES	ANGLAIS	WALL SREET	Mars à juin	72	10	1	800	-	798	1 598	X	
NOUVEAU LOGICIEL CAISSES CYLANDE	FORMATION DE FORMATEUR (Animation)	CCI	27 ET 28/03	14	2	8	2 650	-	2 636	5 286	X	
	FORMATION DE FORMATEUR (Technique)	CYLANDE	avr-17	21	3	8	3 000	-	3 900	6 900	X	
	FORMATION DES AR	INTERNE	-	7	1	9	-	-	2 500	2 500	X	
	FORMATION DM+ADJOINTS	INTERNE	-	7	1	80	-	-	15 000	15 000	X	
	FORMATION EQUIPES	INTERNE	-	7	1	250	-	-	25 000	25 000	X	
PRODUITS	FORMATION PRODUITS	HASBRO	mars-17	56	8	92	-	-	10 504	10 504	X	
CQP	CQP "conseiller/vendeur jeux et jouets"	UNIV ANGERS	Janvier à octobre 2017	280	40	7	25 000	25 000	-	50 000	X	
SECURITE	FORMATION SECURITE	JP MOULIN	Mars à septembre 2017	140	20	150	-	-	17 126	17 126	X	
	FORMATION SECURITE	FPSG		14	2	10	4 000	-	-	-		X
TOTAL GENERAL				802	114	639	62 320 €	25 000 €	90 517 €	224 111 €		

JE RESPECTE LES CONSIGNES...

...POUR MA SÉCURITÉ...

... ET CELLE DES AUTRES.

NUMÉROS D'URGENCE		
	SAMU	15
	POLICE / GENDARMERIE	17
	POMPIERS	18
	TOUTES URGENCES N° d'urgence européen	112
	INSPECTION DU TRAVAIL :	
	SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL :	
	CENTRE ANTI-POISONS :	

CONSIGNES EN CAS D'INCENDIE	
Ne pas encombrer les issues de secours et bloquer l'accès aux extincteurs ou RIA.	
ALERTER ou faire alerter les secours (cf. numéros d'urgence).	
ÉVACUATION en cas de signal sonore : > Suivre les itinéraires indiqués sur les plans d'évacuation dans le calme. > Se diriger vers le point de rassemblement. > S'assurer qu'il ne manque personne et que les locaux ont été correctement évacués.	

- Interdiction de fumer en dehors des zones prévues à cet effet.
- Interdiction de consommer de l'alcool et des stupéfiants au sein de l'entreprise y compris sur les parkings.
- Port du badge obligatoire.

LES EPI	
Je porte les EPI adaptés en fonction des situations.	
	Chaussures de sécurité Pour éviter entorse, écrasement, coupure de la voute plantaire, brûlure...
	Gants et cutter à lame rétractable Pour éviter coupure, brûlure, piqûre, écrasement, pincement...
	Gilet de signalisation réfléchissant Pour être visible lorsque la situation l'exige

LE PORT DE CHARGES	
Je ne surestime pas mes forces et j'adopte les bons gestes pour éviter le mal de dos.	
	1/ Jambes pliées 2/ Dos droit 3/ Bras tendu près du corps 4/ Pieds légèrement écartés
!!! Ne pas soulever une charge le dos courbé.	

LES ENGINES DE MANUTENTION	
Je respecte les règles de conduite.	
	• Je ne surcharge pas mon engin.
	• J'arrime correctement la charge.
	• Je ne monte pas sur les fourches des chariots élévateurs.
	• Je ne circule pas les fourches hautes.
	• Je pousse le chariot plutôt que de le tirer si la visibilité le permet.

LE TRAVAIL EN HAUTEUR	
J'utilise le matériel adéquat et sécurisé.	
	• Je monte et je descends en faisant face à l'escabeau et je tiens les barreaux.
	• Je ne monte pas sur les racks et les casquettes.
	• Je fais attention à la chute d'objet.

L'ÉLECTRICITÉ	
Je ne m'improvise pas électricien(ne) !	
	Seules les personnes ayant une habilitation peuvent intervenir sur les installations électriques.

CONSIGNES EN CAS D'ACCIDENT	
GARDER SON CALME ET AVOIR LES BONS RÉFLEXES !!! NE DÉPLACER EN AUCUN CAS LA VICTIME <i>Seuls les Sauveteurs Secouristes du Travail sont habilités à effectuer les gestes de premiers secours sur la victime.</i>	
1/ Protéger la victime : > Signaler et baliser la zone. > Supprimer ou éloigner le danger selon les circonstances.	
2/ Empêcher le sur-accident , éloigner les curieux.	
3/ ALERTER ou faire alerter les secours (cf. numéros d'urgence). Dans le message d'alerte, préciser : - Le lieu précis de l'accident ; - La nature ou la cause de l'accident (malaise, chute, incendie...) ; - Le nombre et l'état de la ou des victimes (conscients/inconscients).	
!!! Ne jamais raccrocher le premier.	
!!! Envoyer une personne au-devant des secours à l'endroit convenu.	
4/ Rassurer la victime en attendant les secours.	
5/ Prévenir ou faire prévenir la direction ainsi que le responsable hiérarchique.	
6/ Contacter la Direction des Ressources Humaines pour établir la déclaration d'accident de travail.	

... DANS LE RESPECT DE TOUS !

- ✓ Je range et nettoie ma zone de travail.
- ✓ Je prends en compte l'activité et les contraintes des autres.
- ✓ Je suis poli(e) et courtois(e) avec mes collègues de travail.



**REGLEMENT INTERIEUR
U.E.S. « Magasins » Groupe KING JOUET**

ARTICLE 3 - DISPOSITIONS GENERALES

Chaque salarié, quelque soit sa qualification et ses responsabilités, se doit de respecter les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et la sécurité dans l'entreprise, ainsi que les conditions générales et particulières correspondantes émises par la hiérarchie.

Le non respect ou la violation constatée de ces prescriptions est de nature à entraîner les sanctions disciplinaires prévues au présent règlement.

Même en l'absence de tels dispositions ou de consignes spécifique, chaque salarié a le devoir en toutes circonstances - tant pour lui-même que pour ses collègues - de tout mettre en œuvre pour ne pas s'exposer à des accidents ou les provoquer dans ses actions de travail, ou pour éliminer en temps utile, et en concertation avec l'encadrement, les risques ou les causes.

ARTICLE 4 - HYGIENE

4.2. Drogue / Boissons alcoolisées: il est interdit :

- de pénétrer ou de demeurer dans l'établissement en état d'ivresse ou sous l'emprise de la drogue,
- d'introduire ou de distribuer dans les locaux de travail de la drogue ou des produits alcoolisés.

Sauf accord écrit et explicite de la Direction, la consommation de boissons alcoolisées dans les locaux de travail est interdite. Toute personne se présentant à son travail ou se trouvant sur son lieu de travail en état d'ébriété manifeste, encourra une sanction.

Le responsable hiérarchique d'un salarié en état manifeste d'ivresse doit le retirer de son poste de travail.

Afin de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse, et selon les nécessités de la sécurité dans l'entreprise, il est stipulé que dans les cas où l'état d'imprégnation alcoolique constitue un danger pour les intéressés ou leur environnement, la Direction pourra imposer l'alcootest aux salariés occupés aux postes de cariste ainsi qu'aux salariés affectés à la conduite de véhicule.

L'alcootest sera pratiqué de façon discrète par le personnel désigné à cet effet et, si l'intéressé le demande, en présence d'un témoin au minimum et si possible 2.

A la demande du salarié, sous réserve qu'elle soit faite immédiatement, il pourra être recouru sans délai à une contre expertise. Dans ce cas, les frais seront supportés par la partie qui succombe.

Annexe 9 - Extraits du règlement intérieur (suite)

ARTICLE 5 - SECURITE & PREVENTION

5.1. Visites médicales : tout salarié doit se soumettre aux visites médicales du travail et examens complémentaires prévus par la réglementation en vigueur, à la date et à l'heure qui lui seront indiquées.

5.2. Tenue vestimentaire et moyens de protection : pour des raisons liées à la protection, les salariés sont tenus au port de la tenue et des moyens de protection individuels délivrés par l'employeur (notamment chaussures de sécurité).

D'autres moyens de protection (tels que gants de manutention) sont mis à la disposition du personnel.

Tout salarié est tenu d'utiliser, conformément aux méthodes et procédures mises en place dans l'entreprise, l'ensemble des moyens de protection, individuels et collectifs, mis à sa disposition ou installés sur les machines ou les lieux de travail.

Tout salarié en contact avec la clientèle se doit d'avoir une tenue propre et correcte et de porter le gilet et le badge de l'enseigne.

ARTICLE 8 - RETARDS ET ABSENCES

8.1. En cas de retard, le salarié doit se présenter à son supérieur hiérarchique dès son arrivée pour justifier la raison de ce retard.

8.2. Toute absence, sauf impossibilité absolue, doit être préalablement autorisée et être justifiée dans tous les cas quelqu'en soit le motif.

8.3. En cas d'indisponibilité, le salarié doit avertir ou faire avertir son supérieur hiérarchique par tous moyens, si possible dans la journée même, en justifier au plus tard dans les 3 jours (sauf cas de force majeure) et indiquer la durée probable de son incapacité.

Les mêmes obligations d'information et de justification s'imposent en cas de prolongation de l'incapacité de travail.

Le responsable de service ou de magasin auquel appartient l'intéressé en informe immédiatement le service RH.

8.4. Les sorties pendant les heures de travail doivent être exceptionnelles : elles sont subordonnées à une autorisation délivrée par le responsable hiérarchique. En ce qui concerne les représentants du personnel, il n'y a pas d'autorisation mais information administrative au moyen des bons de délégation.

8.5. Les retards réitérés non justifiés, les sorties anticipées sans motif légitime ou sans autorisation, les absences non justifiées dans les délais prévus ci-dessus pourront faire l'objet de l'une des sanctions prévues par le présent règlement.

Annexe 9 - Extraits du règlement intérieur (suite et fin)

ARTICLE 16 - NATURE ET ECHELLE DES SANCTIONS

16.1. Suivant le degré de gravité ou la nature de la faute, les sanctions suivantes peuvent être appliquées sans que leur ordre de présentation soit impératif :

- Blâme : réprimande écrite d'un comportement fautif ;
- Avertissement : observation écrite destinée à attirer l'attention ;
- Mise à pied disciplinaire : suspension temporaire du contrat de travail d'une durée de 1 à 10 jours ouvrés sans rémunération ;
- Mutation disciplinaire : changement de poste à titre de sanction ;

- Rétrogradation : affectation à un emploi de classement inférieur à titre de sanction, emportant diminution de la rémunération ;
- Licenciement pour cause réelle et sérieuse : rupture du contrat au terme du préavis ;
- Licenciement pour faute grave : rupture immédiate du contrat sans indemnité de préavis, ni de licenciement ;
- Licenciement pour faute lourde : rupture immédiate du contrat sans indemnité de préavis, ni de licenciement, ni de congés payés ;
- Rupture immédiate du préavis : sanction applicable à un salarié qui commet une faute grave en cours de préavis.

16.2. Les infractions sans conséquence grave immédiate font l'objet de blâmes ou d'avertissements. Toutefois, l'avertissement écrit sera susceptible de constituer ultérieurement une circonstance aggravante justifiant une sanction plus lourde.

16.3. La mise à pied peut être décidée à titre conservatoire pendant toute la durée de la procédure de licenciement.

Annexe 10 - Grille d'entretien d'évaluation de Chloé

Remarque : les éléments figurant en commentaires relèvent à la fois de l'échange avec le collaborateur lors de l'entretien et de l'observation de ses pratiques sur le terrain.

Grille d'entretien annuel d'évaluation					
Prénom : Chloé					
Poste : Vendeur conseil / Réceptionnaire					
Âge : 53 ans					
Date de l'entretien :					
Ancienneté dans l'entreprise : 12 ans					
Responsable évaluateur : Laure					
COMPÉTENCES	Notation				COMMENTAIRES
	D	O	M	E	
Impression générale					
Tenue, présentation				✓	<i>Très soucieuse de son image, apporte un soin particulier à la tenue et la présentation.</i>
Sourire				✓	
Élocution, clarté du discours				✓	
Assiduité, ponctualité	✓				
Disponibilité	✓				
Adaptabilité commerciale					
Sens du contact relationnel		✓			<i>Avenante quand elle le souhaite. Peu de souplesse : tout doit être planifié longtemps à l'avance. A du mal à sortir de sa routine. Fortement centrée sur ses propres aspirations. S'emporte parfois, de l'empressement. Se compare systématiquement à ses collègues (sentiment d'injustice systématique). A des difficultés à utiliser les outils : ne comprend pas l'intérêt de l'utilisation du smartphone dans sa pratique professionnelle. Le logiciel de caisse CYLANDE n'est pas maîtrisé.</i>
Souplesse d'adaptation	✓				
Écoute, conseil, empathie	✓				
Contrôle émotionnel, patience	✓				
Dynamisme, énergie, bonne humeur	✓				
Capacité à s'engager dans l'acte de vente, implication	✓				
Aptitudes techniques	✓				
Adaptabilité à l'organisation du travail					
Conscience professionnelle	✓				<i>N'a pas le souci de la réussite commerciale. Elle peut être fantaisiste dans la réalisation des tâches, au détriment parfois des consignes de sécurité qu'elle ne semble pas connaître. J'ai observé qu'elle ne respecte pas toujours les « bons gestes » sur le port de charges. Semble indifférente aux résultats du magasin.</i>
Sens de la qualité du travail	✓				
Sens de l'organisation	✓				
Rigueur	✓				
Respect du protocole de sécurité	✓				
Qualités personnelles					
Capacité à gérer les priorités	✓				<i>Peu réactive ; manque de souplesse relationnelle ; ne démontre aucune ambition professionnelle.</i>
Sens de l'initiative	✓				
Curiosité, ouverture d'esprit	✓				
Capacités à se remettre en question	✓				
Autonomie	✓				
Capacités à évoluer	✓				
Adaptabilité à l'entreprise					
Motivation	✓				<i>De réelles difficultés à collaborer avec les autres vendeurs.</i>
Esprit d'équipe	✓				
Ambition	✓				
D : Débuté O : Occupe M : Maîtrise D : Expert					
Commentaires/Remarques					
<i>Lors de l'entretien, Chloé m'a signifié son état de fatigue et de démotivation. Son mal de dos chronique semble la freiner dans la réalisation des tâches quotidiennes : ce qui l'oblige à des pauses fréquentes. Elle demande que soit acté le fait qu'elle a le sentiment que ses collègues ne favorisent pas la cohésion puisqu'ils refusent de l'aider dans la réalisation des tâches difficiles.</i>					

Annexe 11 - Grille d'entretien d'évaluation de Enzo

Remarque : les éléments figurant en commentaires relèvent à la fois de l'échange avec le collaborateur lors de l'entretien et de l'observation de ses pratiques sur le terrain.

Grille d'entretien annuel d'évaluation					
Prénom : Enzo Poste : Vendeur Conseil / Caissier Âge : 28 ans Date de l'entretien : Ancienneté dans l'entreprise : 3 ans Responsable évaluateur : Laure					
COMPÉTENCES	Notation				COMMENTAIRES
	D	O	M	E	
Impression générale					
Tenue, présentation			✓		<i>Sens développé du service client : Rien à signaler.</i>
Sourire				✓	
Élocution, clarté du discours				✓	
Assiduité, ponctualité				✓	
Disponibilité				✓	
Adaptabilité commerciale					
Sens du contact relationnel				✓	<i>Génère beaucoup de ventes et dépasse ses objectifs. Maîtrise parfaitement les outils numériques.</i>
Souplesse d'adaptation			✓		
Écoute, conseil, empathie				✓	
Contrôle émotionnel, patience				✓	
Dynamisme, énergie, bonne humeur			✓		
Capacité à s'engager dans l'acte de vente, implication			✓		
Aptitudes techniques				✓	
Adaptabilité à l'organisation du travail					
Conscience professionnelle				✓	<i>Cherche continuellement à s'améliorer. Anime le point de vente dans un souci constant de réussite commerciale.</i>
Sens de la qualité du travail				✓	
Sens de l'organisation				✓	
Rigueur				✓	
Respect du protocole de sécurité				✓	
Qualités personnelles					
Capacité à gérer les priorités		✓			<i>Réactif et force de proposition. Manque parfois un peu de souplesse relationnelle.</i> <i>Investissement personnel, démontre son envie d'avancer et de monter en compétences.</i>
Sens de l'initiative			✓		
Curiosité, ouverture d'esprit			✓		
Capacités à se remettre en question			✓		
Autonomie				✓	
Capacités à évoluer				✓	
Adaptabilité à l'entreprise					
Motivation				✓	<i>Bon niveau général</i>
Esprit d'équipe			✓		
Ambition			✓		
D : Débute O : Occupe M : Maîtrise D : Expert					
Commentaires/Remarques <i>Lors de l'entretien, Enzo m'a signifié sa volonté d'évoluer au sein de l'enseigne et souhaiterait à terme occuper un poste de responsable.</i>					

Annexe 12 - Grille d'entretien d'évaluation de Dorian

Remarque : les éléments figurant en commentaires relèvent à la fois de l'échange avec le collaborateur lors de l'entretien et de l'observation de ses pratiques sur le terrain.

Grille d'entretien annuel d'évaluation					
Prénom : Dorian					
Poste : Vendeur Conseil / Caissier					
Âge : 28 ans					
Date de l'entretien :					
Ancienneté dans l'entreprise : 6 mois					
Responsable évaluateur : Laure					
COMPÉTENCES		Notation		COMMENTAIRES	
		D	O	M	E
Impression générale					
Tenue, présentation		✓			<p><i>Tenue parfois négligée, ne porte pas toujours la tenue professionnelle.</i></p> <p><i>Des retards fréquents (6 retards sur le mois écoulé) : il s'en explique par des nuits d'insomnie.</i></p> <p><i>Se réfugie souvent en réserve pour se ressourcer.</i></p>
Sourire		✓			
Élocution, clarté du discours	✓				
Assiduité, ponctualité	✓				
Disponibilité		✓			
Adaptabilité commerciale					
Sens du contact relationnel	✓				<p><i>Perfectible sur tous les points (faible ancienneté dans l'enseigne).</i></p> <p><i>Performant sur le segment des jeux en réseaux.</i></p> <p><i>Des changements d'humeur peu compréhensibles. Il reconnaît que ses performances sont souvent en « dents de scie » : certains jours, il est motivé et capable d'initiative ; à d'autres moments, il s'efface derrière le prétexte d'un manque de formation.</i></p>
Souplesse d'adaptation	✓				
Écoute, conseil, empathie	✓				
Contrôle émotionnel, patience	✓				
Dynamisme, énergie, bonne humeur	✓				
Capacité à s'engager dans l'acte de vente, implication	✓				
Aptitudes techniques			✓		
Adaptabilité à l'organisation du travail					
Conscience professionnelle	✓				<p><i>Ne s'estime pas concerné par le protocole de sécurité qui concerne plutôt selon lui des personnes plus âgées. Il n'hésite pas à quitter son poste de travail sans motif valable.</i></p>
Sens de la qualité du travail	✓				
Sens de l'organisation	✓				
Rigueur	✓				
Respect du protocole de sécurité	✓				
Qualités personnelles					
Capacité à gérer les priorités	✓				<p><i>Certains points ne peuvent être évalués de façon objective au regard de son ancienneté : cependant je constate des difficultés à se remettre en question.</i></p>
Sens de l'initiative					
Curiosité, ouverture d'esprit	✓				
Capacités à se remettre en question					
Autonomie	✓				
Capacités à évoluer					
Adaptabilité à l'entreprise					
Motivation	✓				<p><i>Estime que le poste qu'il occupe n'est pas à la hauteur de ses compétences.</i></p>
Esprit d'équipe	✓				
Ambition			✓		
D : Débute O : Occupe M : Maîtrise D : Expert					
Commentaires/Remarques					
<p><i>Lors de l'entretien, Dorian admet avoir une addiction aux jeux vidéo, d'où les retards fréquents et ses « pauses » dans la réserve. Il semble avoir initié une démarche de remédiation à ce problème. Il importe de rester vigilant et d'envisager éventuellement une sanction.</i></p>					

**Avenant n° 6 à la Convention Collective Nationale Des
Commerces De Détail Non Alimentaires (IDCC n° 1517)
portant revalorisation de la rémunération minimale**

Dans le cadre de la Convention Collective Nationale des Commerces de Détail Non-Alimentaires IDCC 1517, les parties signataires conviennent de fixer la grille des salaires minima mensuels pour 151 h 67 à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel de la République Française, comme suit :

Classification en vigueur (Chapitre XII)	Salaires minima mensuels pour 151 h 67
NIVEAU 1	1 481 €
NIVEAU 2	1 505 €
NIVEAU 3	1 529 €
NIVEAU 4	1 549 €
NIVEAU 5	1 639 €
NIVEAU 6	1 798 €
NIVEAU 7	2 343 €
NIVEAU 8	3 083 €
NIVEAU 9	3 477 €

Les parties signataires rappellent que le niveau 1 est principalement un niveau de « débutant » qui ne peut être appliqué au-delà d'une durée de 6 mois de présence dans l'entreprise, sauf pour les employés de nettoyage.

Elles rappellent d'autre part aux entreprises de la branche qu'elles doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écart de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Elles rappellent également le principe de l'égalité des femmes et des hommes tant en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés.

L'employeur doit assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

Conformément aux dispositions de l'article 2231-5 et suivants du Code du Travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du Ministre chargé du Travail et au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 26 janvier 2017

Candidature 1

Jean MARTINEZ – 33 ans

PARCOURS DE FORMATION

- ✓ Baccalauréat scientifique (2007)
- ✓ Licence 1 Communication Art et Médiation Culturelle (2009)
- ✓ BTS MUC en VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) (2016)

PARCOURS PROFESSIONNEL

- ✓ depuis novembre 2013 : responsable de magasin « La Chaise Longue » (chaîne spécialisée dans les cadeaux d'intérieur et d'extérieur)
- ✓ mai 2011 – novembre 2013 : conseiller de vente chez « Darty »
- ✓ janvier 2009 – février 2011 : assistant de communication « Boup Factory » (édition musicale, studio d'enregistrement)
- ✓ juin 2007 – octobre 2008 : assistant commercial chez « Star's Music » (vente de matériel audio pour professionnels)

AUTRES INFORMATIONS

Passionné de musique
Pratique sportive : Triathlon
Titulaire du permis de conduire B

Candidature 2

Laetitia BEY – 25 ans

Actuellement en recherche d'emploi

FORMATION

- ✓ BTS MUC (2016)
- ✓ Licence 1 Psychologie (2014)
- ✓ Baccalauréat STMG spécialité Mercatique (2013)

EXPERIENCES

- ✓ Décembre 2017 – Février 2018 : Vendeuse chez H&M (CDD)
- ✓ Janvier 2017 – Novembre 2017 : Vendeuse chez Nature et Découverte (CDD)
- ✓ Septembre 2016 - Décembre 2016 : Manager Mac Donald

AUTRES INFORMATIONS

Loisirs : Cinéma - Séries
Titulaire du permis de conduire B

CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE À TEMPS PLEIN

Entre les soussignés :

La SOCIETE KING JOUET (S.A.S) au capital de 3 608 560,98 €uros – code APE 4765Z dont le siège social est situé à VOIRON Cedex (38505) – ZI des Blanchisseries – BP 189 – immatriculée au registre de commerce de Grenoble sous le n° 34792671900019

Représentée par Monsieur Jean-Luc GARRIDO en sa qualité de Responsable des Ressources Humaines, ayant tous pouvoirs à l'effet des présentes
Ci-après dénommée, « La Société »,

D'une part,

Et :

Madame / Monsieur

Demeurant au

Né(e) le, à, de nationalité

Immatriculé(e) à la Sécurité sociale sous le n°

Ci-après dénommée, « Le Salarié »,

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : ENGAGEMENT

Sous réserve de l'avis favorable de la Médecine du Travail, la société engage le Salarié à compter du pour une durée indéterminée en qualité de

Une déclaration préalable à l'embauche du Salarié a été effectuée à l'URSSAF de auprès de laquelle l'établissement KING JOUET de est immatriculée sous le n° Le Salarié pourra exercer auprès de cet organisme son droit d'accès et de rectification que lui confère la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée.

ARTICLE 2 : CONDITIONS D'ACTIVITÉ

Le contrat de travail du Salarié est régi par les dispositions de la convention collective des commerces de détail non alimentaires applicable à la Société, ainsi que par les dispositions particulières du présent contrat. La convention collective est consultable sur le tableau d'affichage du magasin.

Le Salarié s'engage à se conformer aux dispositions du règlement intérieur dont un exemplaire est tenu à sa disposition au sein de son magasin d'affectation.

Le Salarié déclare expressément :

- être libre de tout engagement
- n'être tenu par aucune clause de non-concurrence pouvant affecter son activité au sein de la Société

Le Salarié s'engage à se conformer aux instructions de la Direction concernant les conditions d'exécution du travail, à respecter l'horaire de travail pratiqué au sein du magasin, ainsi que l'ensemble des dispositions réglementaires et conventionnelles en vigueur dans l'entreprise.

En application des dispositions du Code du travail, le Salarié bénéficiera tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur. Cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle au sein de l'Entreprise en termes de qualifications et d'emploi.

ARTICLE 3 : PÉRIODE D'ESSAI

L'engagement du Salarié ne deviendra définitif, qu'à l'expiration d'une période d'essai demois de travail effectif.

Toute suspension du contrat qui se produirait pendant la période d'essai, quel qu'en soit le motif, entraînerait une prolongation de la période d'essai d'une durée équivalente à celle de la suspension.

A partir du niveau 2

Conformément aux dispositions de la convention collective, cette période d'essai pourra être renouvelée une fois, par accord exprès conclu entre les parties, pour une durée au plus égale à 1 mois de présence effective.

Durant cette période d'essai, les deux parties ont la possibilité de mettre fin au contrat sans indemnité, sous réserve du respect du délai de prévenance en vigueur.

ARTICLE 4 : EMPLOI ET QUALIFICATION

Le Salarié est engagé en qualité de - statut - coefficient hiérarchique de niveau..... de la convention collective applicable à la Société.

Le Salarié reconnaît avoir reçu communication de la fiche de poste correspondante.

Dans le cadre de ses fonctions, le Salarié est placé sous la responsabilité hiérarchique directe du Responsable de magasin, ou toute personne qui pourrait lui être substituée, auquel il devra régulièrement rendre compte de son activité ou de toute difficulté.

En fonction des nécessités d'organisation du travail, le Salarié pourra être affecté aux divers postes correspondant à la nature de son emploi. Il s'engage, dès à présent, à accepter toute modification de ses fonctions et attributions dans la limite de ses compétences.

Les fonctions confiées au Salarié sont, par nature, évolutives. Elles pourront nécessiter des adaptations liées aux évolutions économiques, commerciales ou techniques. Le Salarié s'engage à cette fin à suivre toute action de formation que lui demanderait de suivre la Société.

ARTICLE 5 : LIEU DE TRAVAIL ET CLAUSE DE MOBILITÉ

Le Salarié exercera ses fonctions au sein de l'établissement de KING JOUET situé à

Il est expressément convenu que ce lieu d'affectation ne constitue pas une clause essentielle de l'engagement.

La Société se réserve la possibilité d'affecter le Salarié dans un autre magasin, en fonction des besoins de service, et ce, quel que soit son lieu d'implantation et ses jours et heures de fonctionnement.

A ce titre, le Salarié s'engage à être mobile dans les différents établissements actuels et futurs de la Société, situés dans les départements suivants :

Le refus du Salarié d'accepter une mutation dans un établissement quelconque situé dans le secteur géographique ci-dessus défini pourrait constituer une faute susceptible d'entraîner une sanction disciplinaire pouvant aller au licenciement.

En outre, en fonction des impératifs de service, le Salarié pourra être amené à effectuer des déplacements temporaires. Les frais ainsi engagés lui seront remboursés, sur présentation de justificatifs, selon le barème en vigueur au sein de la Société.

ARTICLE 6 : DURÉE DU TRAVAIL

La durée du Travail du Salarié est fixée à 1 607 heures par an, réparties sur la période allant du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante, selon les dispositions de l'accord sur le temps de travail en vigueur dans l'Entreprise et disponible sur l'Intranet de la société.

Conformément à cet accord, les jours travaillés sont répartis en fonction des besoins du magasin sur tous les jours de la semaine soit du lundi au dimanche selon ouverture du magasin. Le Salarié bénéficie de deux jours de repos hebdomadaires consécutifs ou non.

La durée de travail précitée, la répartition de l'horaire de travail et le mode d'organisation du temps de travail ne constituent pas des éléments essentiels du contrat de travail. Ce faisant, ces éléments en vigueur au jour de la signature des présentes pourront être aménagés, sous réserve des dispositions légales ou conventionnelles en vigueur, pour répondre aux nécessités de service.

Dans ce cadre, le Salarié s'engage expressément à se conformer à toutes modifications éventuelles de la répartition des horaires de travail qui pourraient être décidées par la Direction.

Le Salarié s'engage à effectuer des heures supplémentaires dans un souci de bonne marche de l'Entreprise, dans le strict respect des dispositions légales et conventionnelles applicables et uniquement sur demande expresse de la Direction.

Le Salarié devra respecter scrupuleusement ses horaires de travail selon le planning régulièrement affiché en magasin, et se trouver à son poste de travail en tenue, aux heures fixées pour le début et la fin de son horaire.

ARTICLE 7 : RÉMUNÉRATION

En contrepartie de sa collaboration, le salarié perçoit :

- une rémunération mensuelle brute de Euros
- une rémunération variable liée aux primes de ventes en vigueur au sein de la Société

A cette rémunération s'ajouteront, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires, dans les conditions et aux taux définis légalement ou conventionnellement.

Il est expressément convenu entre les parties que le mode et la structure de la rémunération tels que prévus ci-dessus ont été arrêtés en considération du mode d'organisation actuel. Ce faisant ils pourront être,

Annexe 15 - Contrat de travail à durée indéterminée temps plein(suite)

ensemble ou séparément, adaptés dans le cadre des textes applicables à l'Entreprise pour répondre aux nécessités de celles-ci.

ARTICLE 8 : COUVERTURE SOCIALE

Le Salarié bénéficie dès son engagement du régime de retraite et du régime de prévoyance en vigueur dans la Société.

A titre d'information, le Salarié bénéficie en qualité de non cadre :
du régime de retraite souscrit auprès de la Caisse :

- AG2R LA MONDIALE –
- du régime de prévoyance souscrit auprès de :
AG2R Prévoyance –
- du régime frais de santé souscrit auprès de :
Malakoff Médéric –

ARTICLE 9 : TENUE VESTIMENTAIRE

La tenue du Salarié sera en toute circonstance correcte, propre et respectueuse de la clientèle.

Dans le cadre de sa politique commerciale nationale, la société KING JOUET a mis en place une tenue obligatoire, dont le port constitue un élément essentiel du présent contrat, pour l'ensemble de son personnel, le Salarié s'engage ainsi à la porter. Le refus de porter cette tenue, sera constitutif d'une faute susceptible d'être sanctionnée.

Lors du départ de l'entreprise, le Salarié devra la restituer propre et en bon état d'entretien.

ARTICLE 10 : OBLIGATIONS GÉNÉRALES

Le Salarié s'engage à faire connaître dans les plus brefs délais à la Société tout changement dans sa situation personnelle.

Le Salarié s'engage pendant la durée de son contrat à respecter les instructions et consignes particulières de travail qui pourront lui être données par sa hiérarchie et la Direction Générale et à se conformer au règlement et aux prescriptions régissant le fonctionnement interne de celle-ci.

Le client est la priorité de l'enseigne KING JOUET, chaque salarié étant l'image de la société. Le Salarié est donc notamment tenu aux obligations suivantes :

- donner satisfaction aux clients, avoir un comportement courtois et attentif à l'égard de chaque client et éviter de leur part toute plainte justifiée
- respecter les règles d'hygiène et les consignes de sécurité
- veiller à une bonne présentation personnelle
- veiller au bon état d'entretien et au rangement permanent du matériel dont il a l'utilisation

En matière de sécurité, le Salarié ne doit prendre aucun risque inutile. Pour ce faire, il doit utiliser selon les consignes données, les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à sa disposition. Par ailleurs, il reconnaît avoir pris connaissance des principales consignes de sécurité spécifique à son poste.

ARTICLE 11 : CLAUSE DE CONFIDENTIALITE ET DE DISCRÉTION

Le Salarié est tenu à une obligation générale de discrétion et de confidentialité absolue sur toutes les informations et renseignements de toute nature dont il aurait connaissance dans le cadre de ses fonctions, tant en ce qui concerne l'entreprise et ses clients que ses dirigeants.

Le Salarié s'interdit de divulguer ces renseignements, informations y compris au terme de son contrat de travail intervenu pour quelque cause que ce soit. Cette obligation de discrétion joue tant à l'égard des tiers que des salariés de l'Entreprise et s'applique à tout mode possible de communication et de diffusion des informations précitées (incluant les réseaux sociaux).

ARTICLE 12 : CLAUSE D'EXCLUSIVITÉ

Sauf accord écrit de la Société, le salarié s'engage à n'exercer aucune activité professionnelle complémentaire à celle qu'il exerce dans le cadre du présent contrat.

ARTICLE 13 : CONGÉS PAYÉS

Le Salarié bénéficiera des droits à congés payés conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Les demandes de congés payés du Salarié devront s'effectuer dans le strict respect des mesures arrêtées dans

Annexe 15 - Contrat de travail à durée indéterminée temps plein(suite)

l'Entreprise, tant dans la forme que les délais.

Les dates des congés seront fixées par la Direction en fonction des exigences et nécessités de service et des desiderata du Salarié.

ARTICLE 14 : ABSENCES

Le Salarié devra informer sans délai sa hiérarchie de toute absence et en justifier par tout document utile dans les plus brefs délais.

A cet égard, le Salarié devra transmettre à son employeur le certificat médical constatant la maladie ou l'accident au plus tard dans les 3 jours suivant l'absence, en faisant connaître la durée probable de son arrêt de travail.

Les demandes d'absence pour convenance personnelle devront, sauf cas exceptionnel, être notifiées au moins 8 jours à l'avance à la Direction qui demeure libre d'y accéder ou non.

ARTICLE 15 : MATÉRIEL ET DOCUMENTS

Le Salarié s'interdit de conserver toute pièce, document, correspondance ou matériel, appartenant soit à la Société, soit à des fournisseurs ou anciens fournisseurs de la Société ou de faire usage à son profit ou à celui d'un tiers des moyens, documentations, et informations à sa disposition dans le cadre de son emploi.

En outre, le Salarié s'engage expressément à restituer le matériel confié ainsi que toute copie ou reproduction en sa possession le jour même où il cessera effectivement ses fonctions, pour quelque cause que ce soit, sans qu'il soit besoin d'une demande ou d'une mise en demeure préalable par l'entreprise.

ARTICLE 16 : RUPTURE

Indépendamment de la rupture intervenant en cours de période d'essai, les deux parties peuvent, à tout moment, rompre le présent contrat en respectant les dispositions légales et conventionnelles en vigueur, notamment eu égard au délai de préavis.

Fait à Voiron

Le

En deux exemplaires.

Pour le Salarié

Madame / Monsieur

Pour la Société KING JOUET SAS

Monsieur Jean-Luc

Chaque page doit être paraphée et la signature précédée de la mention manuscrite « Lu et approuvé ».

**CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE
À TEMPS PARTIEL**

Entre les soussignés :

La SOCIETE KING JOUET (S.A.S) au capital de 3 608 560,98 €uros – code APE 4765Z dont le siège social est situé à VOIRON Cedex (38505) – ZI des Blanchisseries – BP 189 – immatriculée au registre de commerce de Grenoble sous le n° 34792671900019

Représentée par Monsieur Jean-Luc GARRIDO en sa qualité de Responsable des Ressources Humaines, ayant tous pouvoirs à l'effet des présentes

Ci-après dénommée, « La Société »,

D'une part,

Et :

Madame / Monsieur

Demeurant au

Né(e) le, à, de nationalité

Immatriculé(e) à la Sécurité sociale sous le n°

Ci-après dénommée, « Le Salarié »,

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : ENGAGEMENT

Sous réserve de l'avis favorable de la Médecine du Travail, la société engage le Salarié à compter du pour une durée indéterminée en qualité de

Une déclaration préalable à l'embauche du Salarié a été effectuée à l'URSSAF de auprès de laquelle l'établissement KING JOUET de est immatriculée sous le n° Le Salarié pourra exercer auprès de cet organisme son droit d'accès et de rectification que lui confère la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée.

ARTICLE 2 : CONDITIONS D'ACTIVITÉ

Le contrat de travail du Salarié est régi par les dispositions de la convention collective des commerces de détail non alimentaires applicable à la Société, ainsi que par les dispositions particulières du présent contrat. La convention collective est consultable sur le tableau d'affichage du magasin.

Le Salarié s'engage à se conformer aux dispositions du règlement intérieur dont un exemplaire est tenu à sa disposition au sein de son magasin d'affectation.

Le Salarié déclare expressément :

- être libre de tout engagement
- n'être tenu par aucune clause de non-concurrence pouvant affecter son activité au sein de la Société

Le Salarié s'engage à se conformer aux instructions de la Direction concernant les conditions d'exécution du travail, à respecter l'horaire de travail pratiqué au sein du magasin, ainsi que l'ensemble des dispositions réglementaires et conventionnelles en vigueur dans l'entreprise.

En application des dispositions du Code du travail, le Salarié bénéficiera tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur. Cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle au sein de l'Entreprise en termes de qualifications et d'emploi.

ARTICLE 3 : PÉRIODE D'ESSAI

L'engagement du Salarié ne deviendra définitif, qu'à l'expiration d'une période d'essai demois de travail effectif.

Toute suspension du contrat qui se produirait pendant la période d'essai, quel qu'en soit le motif, entraînerait une prolongation de la période d'essai d'une durée équivalente à celle de la suspension.

A partir du niveau 2

Conformément aux dispositions de la convention collective, cette période d'essai pourra être renouvelée une fois, par accord exprès conclu entre les parties, pour une durée au plus égale à 1 mois de présence effective.

Durant cette période d'essai, les deux parties ont la possibilité de mettre fin au contrat sans indemnité, sous réserve du respect du délai de prévenance en vigueur.

Annexe 16 - Contrat de travail à durée indéterminée temps partiel (suite)

ARTICLE 4 : EMPLOI ET QUALIFICATION

Le Salarié est engagé en qualité de - statut - coefficient hiérarchique de niveau de la convention collective applicable à la Société.

Le Salarié reconnaît avoir reçu communication de la fiche de poste correspondante.

Dans le cadre de ses fonctions, le Salarié est placé sous la responsabilité hiérarchique directe du Responsable de magasin, ou toute personne qui pourrait lui être substituée, auquel il devra régulièrement rendre compte de son activité ou de toute difficulté.

En fonction des nécessités d'organisation du travail, le Salarié pourra être affecté aux divers postes correspondant à la nature de son emploi. Il s'engage, dès à présent, à accepter toute modification de ses fonctions et attributions dans la limite de ses compétences.

Les fonctions confiées au Salarié sont, par nature, évolutives. Elles pourront nécessiter des adaptations liées aux évolutions économiques, commerciales ou techniques. Le Salarié s'engage à cette fin à suivre toute action de formation que lui demanderait de suivre la Société.

ARTICLE 5 : LIEU DE TRAVAIL ET CLAUSE DE MOBILITÉ

Le Salarié exercera ses fonctions au sein de l'établissement de KING JOUET situé à

Il est expressément convenu que ce lieu d'affectation ne constitue pas une clause essentielle de l'engagement.

La Société se réserve la possibilité d'affecter le Salarié dans un autre magasin, en fonction des besoins de service, et ce, quel que soit son lieu d'implantation et ses jours et heures de fonctionnement.

A ce titre, le Salarié s'engage à être mobile dans les différents établissements actuels et futurs de la Société, situés dans les départements suivants :

Le refus du Salarié d'accepter une mutation dans un établissement quelconque situé dans le secteur géographique ci-dessus défini pourrait constituer une faute susceptible d'entraîner une sanction disciplinaire pouvant aller au licenciement.

En outre, en fonction des impératifs de service, le Salarié pourra être amené à effectuer des déplacements temporaires. Les frais ainsi engagés lui seront remboursés, sur présentation de justificatifs, selon le barème en vigueur au sein de la Société.

ARTICLE 6 : DUREE DU TRAVAIL

La durée de travail effectif du Salarié est fixée à heures hebdomadaire soit heures mensuelles.

Cette durée sera répartie de la façon suivante :

Lundi	Mardi	Mercredi	Jedi	Vendredi

Cette répartition de l'horaire de travail pourra éventuellement être modifiée tant sur le positionnement journalier que sur les jours selon les nécessités de bon fonctionnement du magasin. Une telle modification sera notifiée au Salarié, 7 jours au moins avant la date à laquelle elle doit intervenir.

Le Salarié a donné son accord de principe pour ces éventuelles modifications de répartition, tout en précisant qu'il se réservait la possibilité de refuser tout ou partie de celles-ci pour des raisons familiales impérieuses, suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, période d'activité chez un autre employeur.

Les horaires de travail du Salarié ne pourront comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption ou une interruption supérieure à deux heures.

La durée du travail définie au présent contrat pourra éventuellement être réévaluée sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du Salarié si, pendant une période de 12 semaines consécutives ou non au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué a dépassé de 2 heures au moins par semaine l'horaire prévu au contrat. Cette réévaluation s'opérera par avenant au présent contrat.

Le Salarié devra respecter scrupuleusement ses horaires de travail selon le planning régulièrement affiché en magasin et se trouver à son poste de travail en tenue, aux heures fixées pour le début et la fin de son horaire.

Annexe 16 - Contrat de travail à durée indéterminée temps partiel (suite)

ARTICLE 7 : HEURES COMPLÉMENTAIRES

A la demande de l'employeur, le Salarié pourra être amené à effectuer des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée au présent contrat.

La limite des heures complémentaires pouvant être effectuées est portée à un tiers de la durée du travail contractuelle, soit heures par semaine.

Les heures complémentaires qui n'excéderont pas le 10^{ème} de la durée du travail prévue au contrat ouvriront droit à une majoration de salaire de 10% dès la première heure.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du 10^{ème} de la durée hebdomadaire fixée au présent contrat donnent lieu à une majoration de 25%.

Chaque fois que le recours à des heures complémentaires est prévisible, l'employeur devra en informer le Salarié en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

ARTICLE 8 : AUGMENTATION TEMPORAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL PAR AVENANT

Sous réserve de son accord, la durée de travail du Salarié pourra être augmentée temporairement par avenant à son contrat de travail. L'avenant mentionnera la durée hebdomadaire et la répartition entre les jours de la semaine.

Les heures de travail ainsi effectuées seront majorées de 10%. Seules les heures accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant constitueront des heures complémentaires majorées à 25%.

Il est précisé que cette possibilité est limitée à 6 fois par année civile, étant entendu que la durée cumulée de ces avenants est limitée à 14 semaines maximum.

ARTICLE 9 : RÉMUNÉRATION

En contrepartie de sa collaboration, le salarié perçoit :

- une rémunération mensuelle brute de Euros
- une rémunération variable liée aux primes de ventes en vigueur au sein de la Société

A cette rémunération s'ajouteront, le cas échéant, des majorations pour heures complémentaires, dans les conditions et aux taux définis légalement ou conventionnellement.

Il est expressément convenu entre les parties que le mode et la structure de la rémunération tels que prévus ci-dessus ont été arrêtés en considération du mode d'organisation actuel. Ce faisant ils pourront être, ensemble ou séparément, adaptés dans le cadre des textes applicables à l'Entreprise pour répondre aux nécessités de celles-ci.

ARTICLE 10 : COUVERTURE SOCIALE

Le Salarié bénéficie dès son engagement du régime de retraite et du régime de prévoyance en vigueur dans la Société.

A titre d'information, le Salarié bénéficie en qualité de non cadre :

- du régime de retraite souscrit auprès de la Caisse :
AG2R LA MONDIALE –
- du régime de prévoyance souscrit auprès de :
AG2R Prévoyance –
- du régime frais de santé souscrit auprès de :
Malakoff Médéric –

ARTICLE 11 : TENUE VESTIMENTAIRE

La tenue du Salarié sera en toute circonstance correcte, propre et respectueuse de la clientèle.

Dans le cadre de sa politique commerciale nationale, la société KING JOUET a mis en place une tenue obligatoire, dont le port constitue un élément essentiel du présent contrat, pour l'ensemble de son personnel, le Salarié s'engage ainsi à la porter. Le refus de porter cette tenue, sera constitutif d'une faute susceptible d'être sanctionnée.

Lors du départ de l'entreprise, le Salarié devra la restituer propre et en bon état d'entretien.

ARTICLE 12 : OBLIGATIONS GÉNÉRALES

Le Salarié s'engage à faire connaître dans les plus brefs délais à la Société tout changement dans sa situation personnelle.

Annexe 16 - Contrat de travail à durée indéterminée temps partiel (suite)

Le Salarié s'engage pendant la durée de son contrat à respecter les instructions et consignes particulières de travail qui pourront lui être données par sa hiérarchie et la Direction Générale et à se conformer au règlement et aux prescriptions régissant le fonctionnement interne de celle-ci.

Le client est la priorité de l'enseigne KING JOUET, chaque salarié étant l'image de la société. Le Salarié est donc notamment tenu aux obligations suivantes :

- donner satisfaction aux clients, avoir un comportement courtois et attentif à l'égard de chaque client et éviter de leur part toute plainte justifiée
- respecter les règles d'hygiène et les consignes de sécurité
- veiller à une bonne présentation personnelle
- veiller au bon état d'entretien et au rangement permanent du matériel dont il a l'utilisation

En matière de sécurité, le Salarié ne doit prendre aucun risque inutile. Pour ce faire, il doit utiliser selon les consignes données, les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à sa disposition. Par ailleurs, il reconnaît avoir pris connaissance des principales consignes de sécurité spécifique à son poste.

ARTICLE 13 : DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

La Société garantit au Salarié un traitement équivalent à celui des salariés de même qualification et de même ancienneté travaillant à temps plein en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

Il est expressément précisé que l'ancienneté sera calculée comme si le Salarié avait travaillé à temps plein.

ARTICLE 14 : PRIORITÉ D'ACCÈS A UN POSTE À TEMPS PLEIN

Le Salarié bénéficie d'une priorité d'accès aux emplois à temps plein correspondant à sa qualification professionnelle ou équivalents qui seraient créés ou qui deviendraient vacants.

ARTICLE 15 : CLAUSE DE CONFIDENTIALITE ET DE DISCRÉTION

Le Salarié est tenu à une obligation générale de discrétion et de confidentialité absolue sur toutes les informations et renseignements de toute nature dont il aurait connaissance dans le cadre de ses fonctions, tant en ce qui concerne l'entreprise et ses clients que ses dirigeants.

Le Salarié s'interdit de divulguer ces renseignements, informations y compris au terme de son contrat de travail intervenu pour quelque cause que ce soit. Cette obligation de discrétion joue tant à l'égard des tiers que des salariés de l'Entreprise et s'applique à tout mode possible de communication et de diffusion des informations précitées (incluant les réseaux sociaux).

ARTICLE 16 : CONGÉS PAYÉS

Le Salarié bénéficiera des droits à congés payés conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Les demandes de congés payés du Salarié devront s'effectuer dans le strict respect des mesures arrêtées dans l'Entreprise, tant dans la forme que les délais.

Les dates des congés seront fixées par la Direction en fonction des exigences et nécessités de service et des desiderata du Salarié.

ARTICLE 17 : CUMUL D'EMPLOIS

Le Salarié déclare n'exercer, à la date de conclusion du présent contrat, aucune autre activité professionnelle et s'engage à signaler à la Société dans les plus brefs délais toute activité professionnelle nouvelle. Il s'engage dans un tel cas à respecter les dispositions légales relatives au cumul d'emploi et concernant notamment les durées maximales légales de travail et les durées minimales légales de repos.

En cas d'emploi dans une autre entreprise, le Salarié s'engage à fournir tous les justificatifs qui pourraient lui être demandés permettant d'établir le respect des durées maximales de travail et à communiquer à la Société à la fin de chaque mois le montant des rémunérations perçues au titre de cette activité, afin que le calcul des cotisations de Sécurité Sociale plafonnées puisse être proratisé.

ARTICLE 18 : ABSENCES

Le Salarié devra informer sans délai sa hiérarchie de toute absence et en justifier par tout document utile dans les plus brefs délais.

A cet égard, le Salarié devra transmettre à son employeur le certificat médical constatant la maladie ou l'accident au plus tard dans les 3 jours suivant l'absence, en faisant connaître la durée probable de son arrêt de travail.

Annexe 16 - Contrat de travail à durée indéterminée temps partiel (suite)

Les demandes d'absence pour convenance personnelle devront, sauf cas exceptionnel, être notifiées au moins 8 jours à l'avance à la Direction qui demeure libre d'y accéder ou non.

ARTICLE 19 : MATÉRIEL ET DOCUMENTS

Le Salarié s'interdit de conserver toute pièce, document, correspondance ou matériel, appartenant soit à la Société, soit à des fournisseurs ou anciens fournisseurs de la Société ou de faire usage à son profit ou à celui d'un tiers des moyens, documentations, et informations à sa disposition dans le cadre de son emploi.

En outre, le Salarié s'engage expressément à restituer le matériel confié ainsi que toute copie ou reproduction en sa possession le jour même où il cessera effectivement ses fonctions, pour quelque cause que ce soit, sans qu'il soit besoin d'une demande ou d'une mise en demeure préalable par l'entreprise.

ARTICLE 20 : RUPTURE

Indépendamment de la rupture intervenant en cours de période d'essai, les deux parties peuvent, à tout moment, rompre le présent contrat en respectant les dispositions légales et conventionnelles en vigueur, notamment eu égard au délai de préavis.

Fait à Voiron

Le

En deux exemplaires.

Pour le Salarié

Madame / Monsieur

Pour la Société KING JOUET SAS

Monsieur Jean-Luc GARRIDO

Chaque page doit être paraphée et la signature précédée de la mention manuscrite « Lu et approuvé ».