

**CONTRAT DE TRAVAIL  
A DUREE INDETERMINEE A TEMPS PARTIEL PLURI HEBDOMADAIRE  
- ENSEIGNANT**

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

**L'ISO-INSTITUT SUPERIEUR D'OPTIQUE**

Immatriculé au Registre du commerce et des sociétés de Marseille sous le numéro SIRET 490 428 778 000 24 - NAP : 8542 Z

Immatriculé au Rectorat de Marseille sous le numéro 013 3879W, dont le siège est 11-13-15 Bd Schloesing 13010 MARSEILLE, représenté par ses dirigeants légaux en cette qualité audit siège.

D'une part ci-après dénommé l'employeur ;

Et

**Monsieur MIGLIANO Pierluigi**

Demeurant 69 Rue du Docteur Escat – 13006 - MARSEILLE

Né le 26/09/1985 à Milan (ITALIE)

N° de sécurité sociale : 1 85 09 99 627 432 10

de nationalité italienne

[pierluigimigliano@gmail.com](mailto:pierluigimigliano@gmail.com)

Ci-après dénommé(e) l'Enseignant.

**IL EST PREALABLEMENT RAPPELE CE QUI SUIT :**

Le présent contrat de travail est conclu en application des dispositions du Code du travail et de la convention collective nationale actuellement applicable à l'Employeur, à savoir à ce jour celle de l'Enseignement Privé Indépendant (IDCC 2691 - ci-après la CCN). Celle-ci est consultable sur le site <http://www.legifrance.gouv.fr> .

Cette convention collective, et plus particulièrement l'article 11 de l'accord de branche du 23 juin 2014 relatif au temps partiel, permet une répartition individualisée des horaires de travail sur une période au plus égale à une année.

**Article 1: Engagement et période d'essai**

L'Enseignant déclare expressément être libre de contracter le présent engagement et n'être soumis à aucun engagement de non-concurrence.

La société embauche le salarié en qualité d'enseignant à compter du 02 septembre 2020.

Le présent contrat de travail est conclu sous réserve :

- le cas échéant, des résultats de la visite organisée par la médecine du travail,
- de la production par l'Enseignant de son extrait de casier judiciaire n°3 dans un délai maximum d'un mois après son embauche.

Toutefois, le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de trois mois de travail effectif, éventuellement renouvelable une fois pour une durée au plus égale à la période initiale, au cours de laquelle les parties pourront mettre un terme au contrat sans indemnité. En tout état de cause, la partie à l'initiative de la rupture devra respecter le délai de prévenance prévu par les dispositions légales (actuellement art. L1221-25 et L1221-26 du Code du travail) et conventionnelles.

La déclaration préalable à l'embauche a été transmise à l'URSSAF Bouches-du-Rhône sous le Numéro 6UF7Y.

En outre, l'Enseignant s'engage à fournir les pièces exigées par l'Employeur et si tel est le cas, les pièces exigées par l'Académie l'autorisant à exercer sa fonction d'enseignant.

L'Enseignant doit remettre à son Employeur les documents nécessaires en cas d'un agrément administratif obligatoire, dans un délai maximum d'un mois après son embauche. En cas de rejet de la demande d'agrément, le contrat de travail peut être rompu sans préavis avec les seules indemnités prévues par la loi et dans le respect de la procédure de licenciement définie aux articles L.1231-1 et suivants du Code du travail.

## **Article 2 : Lieu de travail**

Le lieu de travail est fixé à titre indicatif à ce jour à MARSEILLE (13010), 11-13-15 boulevard Schloesing. Ce lieu pourra être toutefois modifié sans que cela ne constitue une modification du contrat, dans le département des Bouches-du-Rhône.

## **Article 3 : Définition des fonctions**

L'Enseignant exercera ses fonctions dans la(les) discipline(s) suivante(s) : Mathématiques, OGP.

Il bénéficie à ce titre d'un statut de technicien, niveau 6 échelon A et relève de la filière des personnels Enseignants.

Le travail d'un enseignant ne se réduit pas au seul face à face pédagogique.

L'activité normalement attendue d'un enseignant comprend les heures de cours et, forfaitairement, les activités induites (AI) déployées à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement, durant les semaines de cours ou en dehors de celles-ci. La rémunération du temps qui leur est nécessairement consacré est donc forfaitairement incluse dans celle des heures d'activité de cours. Elles comprennent notamment les activités suivantes :

- la préparation des cours ;
- la proposition et/ou rédaction de sujets et correction de copies selon l'usage dans l'établissement ;
- la réunion de prérentrée ;
- les réunions pédagogiques dans la limite de trois réunions par année scolaire ;
- l'élaboration des carnets scolaires et des dossiers d'examens selon la fréquence en usage dans l'établissement ;
- les conseils de classes dans la limite de trois par année scolaire et par classe. Pour les matières à option et/ou par groupe réunissant moins de 40 % des effectifs d'une classe, l'Enseignant peut être dispensé du conseil de classe, mais doit remettre une appréciation écrite ;
- les réceptions individuelles des parents et des élèves ;
- la correction des rapports de stage au prorata du nombre d'heures de cours ;
- la participation aux jurys et surveillances des examens d'Etat si elle est acceptée par l'établissement. Dans le cas d'une récupération d'heures de cours, celles-ci seront rémunérées en plus du taux normal ;
- les activités relatives à l'alternance visée par les articles 4.4.9 et 4.4.10 de la convention collective nationale ;
- les éventuels conseils de discipline ;
- la remise des prix et ou diplômes.

L'ensemble de ces missions est exercé sous l'autorité de la direction de l'établissement ou de son délégué.

L'Enseignant est tenu en permanence de mettre à jour ses connaissances dans le(s) domaine(s) qui est (sont) le(s) sien(s), et ce dans le but de maintenir un niveau élevé de compétences. Il est également précisé à l'Enseignant qu'il devra veiller à chaque fin de cours à l'état du matériel et des salles (rangement et propreté).

L'Enseignant est tenu de se conformer et de respecter scrupuleusement le projet pédagogique définis par l'établissement, la progression pédagogique, les programmes ainsi que les dates des examens (devoirs sur table) définis par la direction, et les dates des examens blancs semestriels et annexés au présent contrat de travail dans le respect du référentiel Qualité. L'Enseignant est tenu de se conformer aux exigences de la direction pédagogique notamment en organisant de brefs contrôles de connaissances surprises. L'Enseignant est également tenu de mettre à jour les supports de cours et de les adapter aux nouvelles normes.

L'Employeur ou son délégué se réserve la possibilité d'assister à tout moment aux cours donnés par l'Enseignant.

#### **Article 4 : Durée et organisation du travail**

L'Enseignant exécutera ses fonctions à temps partiel dans le cadre d'un temps partiel pluri-hebdomadaire.

La période annuelle de référence est fixée du premier septembre au trente et un août de l'année suivante.

La durée annuelle du travail est fixée pour l'année scolaire 2020 à 2021 à 1 020.91 heures, incluant 575 heures de cours et 445.91 heures consacrées aux activités induites définies à l'article 3 du présent contrat.

#### **- Répartition :**

A titre indicatif, les heures d'activité de cours pendant les périodes de cours, seront réparties de la manière suivante :

- TS1 : 2 heures hebdomadaires
- TS2 : 4 heures hebdomadaires
- TOP1 : 3 heures hebdomadaires
- TOP2 : 1.75 heures hebdomadaires
- TSP : 9 heures hebdomadaires

Selon le planning indicatif communiqué.

Il est expressément convenu que les cours seront dispensés pour partie en présentiel et pour partie en distanciel. La partie en distanciel sera réalisée, depuis le lieu de travail, avec mise à disposition d'un équipement informatique adéquat. L'Enseignant pourra toutefois demander à l'Employeur de réaliser ces cours en distanciel, depuis son domicile. Il devra pour cela en informer au préalable son assureur, et présenter à l'employeur une attestation d'assurance multirisque habitation.

La répartition de l'horaire de l'Enseignant pourra être modifiée dans les cas suivants :

- nécessité de mobiliser rapidement des salariés en vue de garantir l'intégrité physique ou morale des élèves,
- en période d'examens blancs, en période de révisions, d'organisation du BTS, ainsi que pendant les vacances scolaires et ce en fonction du programme qui sera défini par l'administration de l'établissement,
- changement des rythmes d'enseignement,

- création ou suppression de classes,
- changement de programmes par rapport au référentiel ou de méthodes pédagogiques impliquant un changement de matière,
- impératifs liés à la disponibilité de salles.
- variation du nombre de matières enseignées ou du nombre d'heures par matière,
- changement dans l'organisation des diplômes ou des épreuves,
- absence d'un salarié,
- fermeture temporaire, même partielle (ex : incendie, attentat, épidémie, force majeure...).

En tout état de cause et en application de la convention collective, l'Enseignant est informé que la répartition de ses heures d'activité de cours pourra être modifiée en début d'année scolaire dans le cadre de l'élaboration des plannings d'enseignement.

A titre informatif et en application de la Convention collective, il est rappelé qu'une coupure de six heures maximums ou deux coupures de trois heures maximums chacune peuvent être autorisées à la demande de l'Enseignant et notamment en cas d'emploi multiples ou pour raisons familiales.

Dans le cas de coupure(s) imposée(s) par l'Employeur celui-ci doit mettre à la disposition de l'enseignant un lieu de travail équipé.

#### **- Heures complémentaires :**

En dehors de tout changement de répartition des horaires, en fonction des besoins de l'entreprise, l'Enseignant pourra être conduit à effectuer des heures complémentaires au-delà des horaires prévus par le planning annuel initial ou modifié, dans la limite d'un tiers de la durée contractuelle annuelle de travail. L'Enseignant sera informé trois jours minimums avant leur exécution.

L'Enseignant est informé que les heures complémentaires sont décomptées et rémunérées conformément aux dispositions de la convention collective, et notamment, sur une base mensuelle :

- Par dérogation au décompte pluri-hebdomadaire, les heures dépassant de 10% la durée du travail mensuelle prévue sur la programmation notifiée, sont également considérées comme des heures complémentaires et rémunérées comme tel le mois suivant leur accomplissement ;
- Elles viennent en déduction des heures complémentaires calculées en fin de période de référence.

#### **- Avenant temporaire :**

Il pourra également être demandé à l'Enseignant d'augmenter temporairement sa durée du travail, telle qu'elle est prévue dans le contrat, par le biais d'avenant de complément d'heures à son contrat dans les conditions prévues par l'accord de branche du 23 juin 2014 relatif au temps partiel précité (dans les cas où le volume supplémentaire ne présente pas un caractère pérenne).

Les heures accomplies dans le cadre du complément d'heures ne sont pas soumises au régime juridique des heures complémentaires.

### **Article 5 : Rémunération**

En contrepartie de ses prestations, l'Enseignant percevra un salaire horaire brut incluant les activités forfaitaires induites, la rémunération des congés payés, les congés légaux, les congés scolaires et conventionnels de :

#### **Horaire Brut Global**

##### **BTS**

- Tarif horaire global Brut	40.00 €
- Activité de cours et activités induites	35.09 €
- Congés payés, jours fériés et jours mobiles	4.91 €

En contrepartie de ses prestations de BTS, le professeur percevra un salaire annuel brut de vingt-trois mille euros (23.000,00 euros) incluant les activités forfaitaires induites, la rémunération des congés payés, les congés légaux, les congés scolaires et conventionnels, soit une rémunération mensuelle brute de mille neuf cent seize euros et soixante-sept centimes (1.916,67 euros).

La rémunération, versée mensuellement, sera lissée sur l'année, soit 12 mois et en conséquence, sera indépendante de la durée du travail effective accomplie chaque mois par l'Enseignant.

Une régularisation sur la base du temps réel de travail sera effectuée à la fin de la période de référence, ou à la rupture du contrat, le cas échéant, dans les conditions prévues par la convention collective.

#### **Article 6 : Absences**

L'Enseignant s'engage à informer dans les plus brefs délais l'Employeur de tout empêchement à exercer ses fonctions en indiquant les motifs et la durée prévisible de l'absence.

En cas d'arrêt de travail prescrit (initial ou de prolongation), il devra en outre faire parvenir à l'Employeur dans les quarante-huit heures un certificat médical l'attestant. L'Employeur se réserve le droit de faire procéder à une contre visite.

A moins qu'elles ne soient indemnisées, les heures d'absences seront déduites de la rémunération mensuelle lissée, à la même échéance que le salaire principal dans les conditions prévues par la convention collective.

#### **Article 7 : Congés payés**

L'Enseignant bénéficie d'un bloc estival de six semaines composé de cinq semaines de congés payés et d'une semaine, sans présence obligatoire, de temps de recherche, de préparations fondamentales et/ou de formation.

Dans l'hypothèse où la sixième semaine est dédiée à une formation, elle sera récupérée.

De plus, en cours d'année, l'Enseignant disposera d'une semaine de congés payés et de deux semaines sans présence obligatoire dans l'établissement.

Le début des congés payés estivaux ainsi que les semaines sans présence obligatoire seront fixés au niveau de l'entreprise. Le planning des périodes d'enseignement sera établi et remis au début de chaque année scolaire.

De convention expresse entre les parties, les dates de congés payés ne pourront se situer que pendant les périodes de vacances scolaires de l'établissement.

Il est rappelé que la rémunération des périodes de congés payés est incluse dans le montant brut mensuel de la rémunération de l'Enseignant, pour un montant de 12% des salaires bruts.

En conséquence, en cas de rupture du présent contrat, aucune indemnité compensatrice de congés payés ne sera due.

#### **Article 8 : Jours fériés et jours mobiles**

L'Enseignant bénéficiera dans l'année de neuf jours fériés et de cinq jours ouvrés de congés mobiles répartis à l'initiative de l'Employeur.

La rémunération des congés mobiles est incluse dans le montant brut mensuel de la rémunération de l'Enseignant, pour un montant de 2% des salaires bruts.

Il est précisé que l'application du précédent alinéa ne fait pas obstacle aux dispositions légales relatives à la journée de solidarité.

#### **Article 9 : Non exclusivité d'activité - Employeurs multiples de l'Enseignant**

Conformément à la convention collective applicable, le temps de travail de l'enseignant à temps partiel n'interdit pas l'activité dans une autre entreprise sous condition d'information écrite à chacun de ses employeurs en début d'année scolaire ou au plus tard au cours du premier mois d'embauche chez le nouvel employeur.

L'Enseignant s'engage dans un tel cas, à respecter les durées maximales de travail, notamment en cas de cumul d'emplois. Pour mémoire, à ce jour les durées maximales de travail sont de 48 heures hebdomadaires, ou de 44 heures hebdomadaires, sur 12 semaines consécutives ; ainsi que 10 heures par jour.

L'Enseignant s'engage également à informer son employeur de toute nouvelle activité professionnelle.

Toutefois, ces activités professionnelles, salariés ou non, ne devront pas être de nature à porter préjudice aux intérêts légitimes du présent employeur, l'Enseignant ne devant notamment pas prêter son concours à une entreprise concurrente de celle de l'Employeur, au titre de son obligation de loyauté.

A la demande de l'employeur, l'Enseignant doit justifier des obligations suivantes :

- L'activité fixée chez un autre employeur à la même époque,
- Une activité professionnelle non-salariée.

En tout état de cause, la justification de ses obligations doit être faite 45 jours avant la rentrée scolaire pour permettre la réalisation des emplois du temps, étant rappelé que, selon la convention collective, l'Employeur est seulement tenu, avant la rentrée scolaire, de recueillir les vœux de l'enseignant à temps partiel afin de lui faciliter dans la mesure du possible un complément horaire dans une autre entreprise.

#### **Article 10 - Clause de non-concurrence :**

Compte tenu de la nature de ses fonctions et des informations confidentielles dont il peut disposer quant à l'enseignement dispensé dans l'établissement, à la manière enseignée, à la stratégie pédagogique, l'Enseignant s'interdit à la cessation de son contrat de travail, pour quelque cause que ce soit :

- d'accepter des fonctions, à quelque titre que ce soit, pour travailler au service d'une entreprise concurrente, ou sur des types de produits sur lesquels il aura été amené à travailler pour le compte de l'Employeur, ou sur lesquels il eu connaissance d'informations confidentielles ;
- de créer directement ou par personne interposée une entreprise visant à créer ou développer des types de produits sur lesquels il aura été amené à travailler pour le compte de l'Employeur, ou sur lesquels il aura eu connaissance d'informations confidentielles ;
- d'exercer à son compte une activité en relation avec des types de produits sur lesquels il aura été amené à travailler pour le compte de l'Employeur, ou sur lesquels il aura eu connaissance d'informations confidentielles ;
- de s'intéresser directement ou indirectement et sous quelque forme que ce soit à une entreprise concurrente

Cette interdiction de concurrence est applicable pendant une durée de 18 mois à compter de la rupture effective du contrat de travail, sur la zone géographique suivante :

- Gard (30)
- Var (83)
- Vaucluse (84)
- Les bouches du Rhône (13)
- Les Alpes-Maritimes (06)
- Hérault (34)

L'Enseignant reconnaît, que compte tenu de sa formation et de son expérience, la présente clause n'est aucunement susceptible de l'empêcher de trouver un emploi conforme à sa qualification et au niveau de responsabilité auquel il aspire, en dehors des emplois liés aux produits à vocation similaire pour lesquels il aura été amené à travailler pour le compte de l'Employeur.

En contrepartie de son obligation de non-concurrence, l'Enseignant percevra, pendant la durée de cette obligation, une indemnité brute mensuelle de 40% de son salaire moyen brut, calculé sur la rémunération moyenne brute de l'année civile précédant son départ.

L'Employeur se réserve la possibilité de libérer l'Enseignant de son engagement de non-concurrence, donc de se dégager du versement de l'indemnité de non-concurrence et informera l'Enseignant de sa décision par écrit dans les 30 jours calendaires suivant la notification de la rupture ou dans la convention de rupture conventionnelle le cas échéant.

En cas de violation de cette clause par l'Enseignant, l'Employeur se réserve le droit de poursuivre l'Enseignant en réparation du préjudice subi et de faire ordonner sous astreinte la cessation de l'activité concurrentielle.

#### **Article 11 : Obligations professionnelles**

L'Enseignant tient informé l'Employeur de tout problème rencontré dans l'exécution de sa mission.

Le contrat de travail est exécuté de bonne foi et avec loyauté.

L'Enseignant s'engage à se conformer aux dispositions du règlement intérieur le cas échéant, du protocole sanitaire et aux notes de services.

#### **Article 12 : Clause de confidentialité**

L'Enseignant s'engage à observer, tant pendant l'exécution qu'après la cessation du contrat, une discrétion professionnelle absolue pour tout ce qui concerne les faits ou informations dont il aura connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions.

Il s'interdit également à divulguer les moyens et méthodes pédagogiques propres à l'établissement.

L'Enseignant s'engage à respecter le caractère spécifique de l'enseignement privé indépendant tel que défini dans le règlement intérieur et à se conformer à ses prescriptions. Il devra en outre appliquer les directives et instructions émanant de la direction ou de son représentant.

Pendant toute la durée du présent contrat, l'Enseignant s'oblige à une stricte neutralité d'ordre politique ou religieux.

### **Article 13 : Clause de propriété et d'exploitation de l'image et de la voix de l'Enseignant**

Le matériel et les documents nécessaires à l'Enseignant pour l'exécution de ses tâches ainsi que tous les travaux effectués par lui dans ce cadre sont et demeurent la pleine et entière propriété de l'établissement.

Ce matériel et ces documents devront être restitués par l'Enseignant à tout moment sur simple demande de l'Employeur pendant la durée du contrat de travail et impérativement à la cessation de ses fonctions.

Par ailleurs, l'Enseignant reconnaît expressément que les programmes, les supports de cours, les méthodes d'enseignement ou encore les techniques particulières de pédagogie restent la propriété pleine et entière de l'entreprise qui dispose, à ce titre, de l'exclusivité des droits d'exploitation et de diffusion. L'Enseignant s'interdit d'utiliser le contenu pédagogique de l'Employeur en dehors de ses attributions au titre du présent contrat de travail.

A ce titre, l'Enseignant autorise gracieusement l'Employeur, reproduire, communiquer au public et exploiter son image et sa voix à des fins pédagogiques, promotionnelles, documentaires, d'illustration et/ou d'information, pendant toute la durée du présent contrat et dans le monde entier, et ce notamment dans le but d'enregistrer des cours en ligne à destination des étudiants.

Cette autorisation est accordée pour tout support photographique, vidéographique, phonographique, audiovisuel ou électronique, notamment par le biais du réseau Internet, des réseaux de téléphonie mobile, des réseaux hertziens, câblés ou satellitaires, ainsi que sur tous supports mobiles personnels de type baladeurs numériques, télévision mobile ou autres (ex : yearbook, guides, brochures et imprimés de toute nature, affiches, flyers, jaquettes de couverture, sites Internet, blogs, réseaux sociaux, etc.).

Il est convenu que les légendes accompagnant le cas échéant l'utilisation de l'image totale ou partielle de l'Enseignant dans les conditions visées ci-dessus ne porteront pas atteinte à sa réputation ou à sa vie privée.

La présente autorisation est régie par le droit français et compétence exclusive est reconnue aux tribunaux français en cas de litige.

### **Article 14 : Rupture du contrat**

Chaque partie peut mettre fin au contrat de travail, conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables à l'entreprise.

A titre informatif, il est rappelé qu'en cas de licenciement hors période d'essai et sauf faute grave ou lourde exclusive de toute période de préavis, la durée de préavis sera de :

- quinze jours pour une ancienneté de moins de six mois,
- un mois pour une ancienneté de six mois à moins de deux ans,
- deux mois au-delà de deux ans d'ancienneté.

En cas de démission hors période d'essai, l'Enseignant devra respecter une durée de préavis de deux mois.

### **Article 15 : Déroulement de carrière**

L'Employeur garantit à l'Enseignant 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.



#### **Article 16 : Régime de prévoyance**

L'Enseignant sera affilié pour la retraite complémentaire au régime en vigueur. A ce jour, il s'agit de Santé Retraite B2V, située au 18 Avenue d'Alsace, 92926 COURBEVOIE.

Il bénéficiera également des régimes de prévoyances et frais de santé en vigueur, sauf cas de dispense prévu par la loi.

Ces régimes étant obligatoire, l'Enseignant ne saurait refuser d'acquitter la quote-part mise à sa charge, telles que ces cotisations sont actuellement prévues, ou telles qu'elles sont susceptibles d'évoluer.

A titre indicatif, il est précisé à l'Enseignant qu'il bénéficie des dispositions de l'accord de prévoyance signé auprès de VAUBAN HUMANIS, organisme situé à l'adresse suivante : 8 boulevard Vauban 59024 LILLE.-

#### **Article 17 : Lettre recommandée électronique**

L'Enseignant déclare accepter l'envoi par voie électronique des courriers recommandés de l'Employeur.

L'Enseignant devra transmettre dans les meilleurs délais au service des ressources humaines son adresse électronique personnelle, à laquelle ces courriers pourront être envoyés. Il devra par la suite, en cas de changement d'adresse électronique, en informer aussitôt ce service.

#### **Article 18 : Données personnelles**

En signant ce contrat, l'Enseignant donne son accord pour que ses données personnelles nécessaires, connues par l'Employeur en raison de son contrat de travail, puissent être stockées et transmises électroniquement conformément à la réglementation en vigueur. Ceci inclut notamment toute transmission à l'extérieur de la Communauté européenne, en relation uniquement avec son contrat de travail. L'Enseignant est autorisé à revoir ces données et à y corriger toute erreur, notamment en prenant contact avec le Délégué à la Protection des Données (DPD ou DPO) qui est à ce jour Madame Sandra UTRERA dont les coordonnées sont dposu@iso.fr.

Compte tenu de la nature de ses fonctions, l'Enseignant est amené à traiter des données personnelles (celles des étudiants notamment). Il agit comme personne autorisée à traiter ces données. L'Enseignant s'engage à garantir la confidentialité de ces données, conformément à la réglementation applicable. L'Enseignant s'engage par conséquent à prendre toutes les précautions dans le cadre de ses fonctions afin de protéger la confidentialité des informations auxquelles il a accès, et en particulier à ce qu'elles ne soient pas communiquées à des personnes non expressément autorisées à recevoir ces informations.

L'Enseignant s'engage notamment à :

- ne pas utiliser les données auxquelles il a accès à d'autres fins que celles prévues par ses attributions ;
- ne divulguer ces données qu'aux personnes autorisées à y avoir accès ;
- ne faire aucune copie de ces données sauf si cela est nécessaire à l'exercice de ses fonctions ;
- prendre toutes les mesures dans le cadre de ses fonctions afin d'éviter l'utilisation détournée ou frauduleuse de ces données ;
- en cas de cessation de ses fonctions, à restituer intégralement tous les dossiers, fichiers informatiques et tout support d'informations relatif à ces données.

L'engagement de confidentialité s'applique pendant toute la durée de ses fonctions.

Il est rappelé que toute violation du présent engagement l'expose à des sanctions disciplinaires et pénales.

Fait en deux exemplaires à \_\_\_\_\_MARSEILLE\_\_\_\_\_ Le \_\_\_\_\_

L'Employeur  
M. BREITENSTEIN Gilles  
Directeur

l'Enseignant