

## CONTRAT DE TRAVAIL

**ENTRE:** **RH Support** situé au 400b Rue Principale à Saint-Zotique, QC. J0P 1Z0  
(ci-après l' "Entreprise "ou l' "Employeur")

**ET:** **Jimmy Valente** située à Montréal (**adresse**) (ci-après l' "Employé")

---

**ATTENDU QUE** l'Entreprise souhaite retenir les services de l'Employé en tant que **représentant des ventes/ recruteur 360** sur la base des informations qu'il a fournies dans le cadre de son processus d'évaluation;

**ATTENDU QUE** l'Employé certifie que toutes les informations fournies à la demande de l'Entreprise dans le cadre du processus d'évaluation sont correctes et véridiques;

**ATTENDU QUE** les parties souhaitent consigner par écrit dans le présent contrat de travail toutes les conditions qui régiront leur relation de travail ;

**EN CONTREPARTIE** des avantages mutuels, des engagements et des promesses formulés dans le présent document (dont la réception et le caractère suffisant sont reconnus par chacune des parties), les parties conviennent de ce qui suit :

**1. Poste**

L'Employé sera employé en tant que **représentant des ventes/ recruteur 360** et accepte de remplir honnêtement et avec loyauté les fonctions et responsabilités que l'on peut s'attendre pour un poste similaire et qui peuvent être exigées par l'Entreprise tel qu'indiqué à l'annexe A du présent document.

**2. Durée**

L'Entreprise retient les services de l'Employé pour un contrat permanent et pour une durée indéterminée à partir du **19 mars 2024 "Date de début"** et restera en vigueur jusqu'à ce qu'il soit résilié conformément au présent accord.

**3. Superviseur immédiat**

Vous relèverez de **M. Félix Hamel** (votre "**responsable**") ou de toute autre personne que l'employeur peut désigner puisque les structures hiérarchiques peuvent être appelées à évoluer.

**4. Heures de travail et rémunération**

(a) La semaine de travail normale de l'Employé sera de **40 heures** par semaine du lundi au vendredi. L'Employé accepte que les heures de travail puissent varier et peuvent être irrégulières et seront en fin de compte les heures nécessaires pour répondre aux besoins de l'Entreprise et aux objectifs de votre emploi.

- (b) En contrepartie de la prestation de travail que vous fournirez, conformément aux stipulations du présent contrat, l'Entreprise vous versera un **salaire horaire de 34.61\$ par heure (72 000\$ annuel)**. La rémunération sera réduite de toutes les déductions et retenues applicables, payables conformément aux pratiques de l'Entreprise telles que modifiées de temps à autre à la seule discrétion de l'Entreprise.
- (c) Le représentant des ventes recevra une commission équivalente à 6% du montant total des ventes et du recrutement 360, payable mensuellement. Toutefois, le paiement de la commission sera effectué uniquement lorsque le client aura réglé intégralement sa facture.
- (d) Les heures de travail normales de l'Employé sont de **8h00 à 17h00** du lundi au vendredi comprenant une pause d'une (1) heure non rémunérée pour le dîner. Rh Support encourage la conciliation travail-famille, donc laisse le libre choix de la gestion de son horaire de travail. L'employé doit en aviser son supérieur immédiat s'il doit s'absenter.
- (e) Vous comprenez et acceptez que toute rémunération supplémentaire qui vous est versée sous forme de primes ou toute autre forme de rémunération incitative similaire sera à la discrétion de l'Entreprise et que vous ne gagnerez, ni n'accumulerez aucun droit à une rémunération incitative en raison de votre emploi.

## 5. Période d'essai

L'employé sera un employé à l'essai pendant une période de **trois (3) mois** après le début de son emploi (la "période d'essai"). L'Employeur peut, à sa seule discrétion et pour quelque raison que ce soit, résilier le présent accord à tout moment au cours de la période d'essai sans fournir à l'Employé un préavis de licenciement ou une indemnité de préavis, ou tout autre droit de licenciement, comme le permet la LNT.

## 6. Lieu de travail

Votre lieu de travail principal sera l'endroit suivant : **RH Support situé au 400b Rue Principale à Saint-Zotique, QC. J0P 1Z0.**

### Télétravail

Le salarié sera employé en tant que télétravailleur à 100% de son temps de travail. À ce titre, il travaillera exclusivement à distance, depuis son domicile ou tout autre lieu de son choix convenu avec l'employeur. Cette modalité de travail implique une autonomie dans l'organisation de ses tâches, tout en respectant les horaires convenus avec l'employeur. Le salarié s'engage à fournir les mêmes efforts et résultats qu'en présentiel, et à respecter les règles de sécurité et de confidentialité de l'entreprise dans l'exercice de ses fonctions à distance. Cette clause de télétravail à 100% peut être révisée à tout moment par accord mutuel entre l'employeur et le salarié.

Vous comprenez et acceptez que le lieu de votre travail puisse être modifié par l'entreprise pour atteindre ses objectifs organisationnels. Vous acceptez qu'un changement du lieu géographique de votre emploi ne constitue pas un licenciement déguisé. Advenant un changement de lieux de travail physique, le lieu demeura à une distance raisonnable du lieu actuel.

## 7. Congés annuels

Après la fin de votre période d'essai de trois (3) mois et sous réserve des conditions de la politique de congés de l'Entreprise, vous aurez droit à **deux (2)** jours personnels annuellement plus **trois (3)** jours, pour un total de **cinq (5) jour** annuellement du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre prévus par la *Loi sur les normes du travail* au Québec (LNT).

Les jours personnels ne peuvent pas être reportés d'une année à l'autre ni être remplacés par une indemnité. Les jours personnels devront être pris avant le 31 décembre de chaque année.

Vous aurez droit à **trois (3) semaines** de vacances annuelles payées cumulées dans la période de référence du 1er avril au 30 mars.

Les vacances peuvent être reportées d'une année à l'autre. Un maximum de **cinq (5)** jours peut être reporté à la fin de l'année de référence. Vous devez avoir écouler vos vacances dans l'année de référence en vigueur.

Toute demande de vacances (congé annuel) doit être soumise à l'Entreprise quatre (4) semaines avant la date à laquelle vous demandez le congé. L'Entreprise se réserve le droit d'approuver ou de refuser la demande si : une autre personne employée a soumise sa demande avant, si la demande a été soumise sans le préavis requis, ou pour toute autre raison qui pourrait affecter le fonctionnement des opérations de l'Entreprise.

## **8. Avantages sociaux**

Les avantages sociaux, y compris les assurances collectives, seront communiqués ultérieurement à l'employé dès leur mise en place par RH Support.

## **9. Mise à pied**

L'entreprise se réserve le droit de placer l'Employé en situation de mise à pied temporaire non rémunérée, conformément à la *Loi sur les normes du travail* (Québec).

## **10. Monnaie et déductions**

L'Entreprise peut retenir sur les montants payables pendant votre emploi les impôts fédéraux, provinciaux ou autres qui doivent être perçus en vertu de toutes lois ou de tout règlement applicable et sous réserve de toute déduction ou contribution au coût des avantages sociaux, le cas échéant. À moins d'indication contraire, toutes les références aux montants dans les présentes conditions générales ou envisagées par celles-ci sont en dollars canadiens.

De plus, si vous devez une somme d'argent à l'Entreprise, pour une raison donnée (par exemple : une avance excédentaire sur salaire ou commissions, prêt d'argent, achat de marchandises, biens perdus, détruits, endommagés ou non retournés appartenant à l'Entreprise, etc.), vous autorisez alors l'Entreprise à effectuer une ou plusieurs retenues sur votre salaire afin de corriger la situation.

## **11. Résiliation**

Vous ou l'Entreprise pouvez mettre fin au lien d'emploi de la manière décrite ci-dessous. Notez que vous recevrez toujours la totalité de la rémunération, des indemnités, de congés et des avantages accumulés jusqu'à votre dernier jour d'emploi.

(a) Démission de l'Employé. Si vous décidez de démissionner, vous devez donner un préavis écrit de **deux [2] semaines** à l'Employeur. L'Entreprise peut, à tout moment pendant la période de préavis de démission, vous décharger de tout ou en partie de vos fonctions pour tout ou en partie du reste de la période de préavis de démission.

- (b) Résiliation par l'Entreprise pour un motif sérieux. L'Entreprise peut mettre fin à votre emploi à tout moment pour un motif grave, sans vous donner de préavis de licenciement, de rémunération en remplacement de ce préavis ou toute autre forme d'indemnité de départ. Par "motif sérieux", on entend tout motif légal pour lequel un employeur est en droit de licencier sommairement un employé, et cela inclut, sans s'y limiter, le non-respect des obligations de confidentialité, de loyauté, des normes, procédures et politiques de l'Entreprise auxquelles vous êtes soumis et pour tout autre motif sérieux au sens de l'article 2094 du Code civil du Québec.
- (c) Résiliation par l'Entreprise sans motif sérieux. L'Entreprise peut mettre fin à votre emploi en se conformant à toutes les exigences de la législation applicable en matière de normes d'emploi, y compris la *Loi sur les normes du travail* (Québec), telle que modifiée ou remplacée de temps à autres (toutes ces lois étant appelées la "LNT") en ce qui concerne la cessation de votre emploi (y compris, sans s'y limiter, toutes les exigences de la LNT en matière de préavis, d'indemnité de cessation d'emploi et de départ, de salaire, d'avantages sociaux et de paie de congé annuel).
- (d) Reconnaissance de l'Employé concernant la fin d'emploi. Les dispositions précédentes énoncées aux paragraphes (b) et (c) satisfont pleinement aux obligations de l'Entreprise et de toutes ses sociétés affiliées à votre égard en ce qui concerne la cessation de votre emploi et vous convenez que les dispositions précédentes constituent un préavis raisonnable conformément à l'article 2091 du *Code civil du Québec* et que vous n'aurez pas droit à un autre préavis de cessation d'emploi, à une indemnité de départ, à une rémunération incitative, à des dommages-intérêts ou à d'autres paiements compensatoires en vertu du droit civil.
- (e) Reconnaissance de l'Employé concernant la non-incitation. Vous acceptez et reconnaisez que vous n'avez pas été directement ou indirectement incité ou sollicité pour quitter un emploi sûr afin de travailler pour l'Employeur. Si vous avez été incité ou sollicité pour quitter un emploi sûr afin de travailler pour l'Employeur, vous acceptez explicitement que votre ancienneté chez votre ancien employeur ne soit pas prise en compte dans le calcul de vos indemnités de licenciement, sauf disposition contraire de la LNT.
- (f) Vous vous engagez à restituer, au plus tard le dernier jour de votre emploi et en bon état, tous les biens de l'Entreprise, y compris, mais sans s'y limiter, tous les ordinateurs, cartes de crédit, clés, cartes de sécurité, appareils mobiles, téléphones intelligents, appareils électroniques, dossiers, manuels, livres, formulaires vierges, documents (y compris tous les courriels, lettres, mémorandums, notes, carnets de notes, et les rapports), les enregistrements électroniques, les fichiers, les dispositifs de stockage, les programmes, les cartes de visite, les listes de prix, les listes de clients, les catalogues, et toutes les autres données, y compris les copies de celles-ci, relatives aux activités ou au travail de l'Entreprise ou de l'une de ses sociétés affiliées et préparées, utilisées ou possédées par vous, ou sous votre contrôle, dans le cadre de votre emploi au sein de l'Entreprise. Vous acceptez de fournir à l'Entreprise tous les mots de passe des systèmes électroniques ou des données que vous livrez à l'Entreprise.

## 12. Technologie

Les ordinateurs, ordinateurs portables, téléphones cellulaires, systèmes téléphoniques ou autres technologies de l'Entreprise que l'Employé utilise pendant son emploi ne peuvent être utilisés que pour des raisons liées au travail. L'Employeur peut surveiller l'utilisation par l'Employé de sa technologie, de ses ordinateurs et de ses systèmes téléphoniques, y compris les courriels et autres

applications associées à l'Employeur, et l'Employé reconnaît qu'il n'a aucune attente en matière de vie privée à cet égard.

### **13. Conflit d'intérêts**

L'employé est tenu de signaler rapidement à l'employeur tout conflit d'intérêt potentiel ou réel. Un "conflit d'intérêts" peut inclure, sans s'y limiter, les éléments suivants:

- a. des intérêts privés ou monétaires dans une organisation qui fait des affaires ou qui est en concurrence avec les intérêts commerciaux de l'Employeur ; où
- b. des intérêts privés ou monétaires, directs ou indirects, dans toute entreprise ou activité de l'employeur dont l'employé a connaissance ou devrait raisonnablement avoir connaissance.

Il est entendu que les "intérêts pécuniaires" comprennent ceux de l'Employé ainsi que ceux de ses parents, de son conjoint, de son partenaire, de son enfant, d'un parent ou d'une société privée dont l'Employé ou ses parents, son conjoint, son partenaire, son enfant ou un parent est un actionnaire, un administrateur, un dirigeant, un partenaire, un investisseur, un employé ou un entrepreneur.

### **14. Confidentialité de l'information et de la propriété exclusive**

Vous reconnaissiez que vous aurez accès ou développerez pendant la durée du présent Accord et dans le cadre de votre emploi, des informations confidentielles inconnues du grand public concernant ou se rapportant à l'Entreprise, les technologies, les activités et les affaires passées, présentes et futures de l'Entreprise et de ses sociétés affiliées. Vous reconnaissiez que ces informations confidentielles appartiennent à l'Entreprise ou à ses sociétés affiliées applicables et que leur divulgation ou leur utilisation non autorisée porterait préjudice à l'Entreprise et à ses sociétés affiliées.

Par conséquent, vous vous engagez à garder confidentielles et à traiter comme confidentielles lesdites informations (comme vous le feriez à l'égard de vos propres informations confidentielles et, en tout état de cause, comme le ferait une personne raisonnable), à ne pas les divulguer ou en discuter avec ou autrement les utiliser, autre que (i) les informations qui doivent être divulguées ou utilisées aux fins de fournir les services en tant qu'employé de l'Entreprise conformément aux termes du présent Accord, et seulement dans la mesure nécessaire à ces fins, ou (ii) sans le consentement écrit préalable de l'Entreprise.

L'expression « information confidentielle » comprend toute information concernant la recherche, le développement, les priviléges professionnels, les affaires commerciales, la situation financière, les projets d'entreprise, les contrats, les logiciels, les sources de financement, les fournisseurs, les clients (y compris leurs besoins et spécifications), les partenaires, la propriété intellectuelle (y compris les composés, les idées, les améliorations, les inventions, les découvertes, les conceptions et les formules), le savoir-faire, les programmes, les plans ou les croquis de l'Entreprise ou de l'un de ses affiliés.

Vous reconnaissiez et acceptez que vos obligations découlant de la présente clause de confidentialité de l'information et de la propriété exclusive doivent rester en vigueur à perpétuité.

### **15. Propriété intellectuelle**

L'Employeur est et sera le propriétaire unique et exclusif de tous les droits, titres et intérêts dans le monde entier en ce qui concerne la propriété intellectuelle (collectivement, les "produits livrables"), y compris tous les brevets, droits d'auteur, marques de commerce, secrets commerciaux et autres droits de propriété intellectuelle (collectivement, les "droits de propriété intellectuelle"). L'Employé cède irrévocablement à l'Employeur tous les droits, titres et intérêts dans le monde entier

sur les produits livrables, y compris tous les droits de propriété intellectuelle qui s'y rattachent. " Propriété intellectuelle " signifie les renseignements confidentiels, les copies de ceux-ci, les œuvres protégées par le droit d'auteur, les marques de commerce, les dessins industriels, les droits de conception, les inventions (brevetables ou non), les demandes de brevet non publiées, les idées inventives, les découvertes, les innovations, les développements ou les améliorations de ceux-ci, ou tout autre droit de propriété intellectuelle relatif à l'un des éléments précédents, qu'il soit enregistré ou non, qu'il soit ou non réduit à une forme écrite ou à une pratique, dans le cadre des activités commerciales de l'Employeur. Dans la mesure où les droits de propriété intellectuelle préexistants de l'Employé sont contenus dans les produits livrables, l'Employé accorde à l'Employeur une licence irrévocable, mondiale, illimitée et libre de redevance pour utiliser, publier, reproduire, modifier, afficher, distribuer des copies et préparer des travaux dérivés basés sur ces droits de propriété intellectuelle préexistants.

## 16. Non-Sollicitation

Pendant la durée de votre emploi au sein de l'Entreprise et pendant une période de douze [12] mois suivant la fin de votre emploi pour quelque raison que ce soit, avec ou sans motif ou par démission, vous ne devrez, directement ou indirectement :

- (a) offrir d'embaucher, engager ou de recruter (ou tenter de le faire) tout employé ou consultant de l'Entreprise ou de l'une de ses filiales ou encourager l'un d'entre eux à mettre fin à sa relation avec l'Entreprise ;
- (b) solliciter, approcher, contacter, appeler ou démarcher (ou tenter de le faire), dans le cadre d'une activité concurrentielle, tout client ou patient de l'Entreprise ou de l'une de ses filiales avec lequel, à tout moment au cours de la période de douze (12) mois précédent la fin de votre emploi au sein de l'Entreprise, vous avez, dans l'exercice de vos fonctions (i) eu un contact direct et personnel, ou (ii) supervisé un employé qui avait avec lui un contact direct et personnel ; où
- (c) solliciter, approcher, contacter, appeler ou démarcher (ou tenter de le faire) tout Client potentiel en rapport avec une Activité concurrentielle. Le terme "**client potentiel**" désigne toute personne ou entité qui n'est pas un client de l'Entreprise ou de l'une de ses filiales mais pour laquelle (i) il existait une proposition active en cours faite par l'Entreprise ou l'une de ses filiales ou au nom de l'Entreprise ou de l'une de ses filiales au cours de la période de douze (12) mois précédent la fin de votre emploi ; et (ii) vous étiez personnellement impliqué dans la préparation ou la présentation de cette proposition.

## 17. Engagement

L'Employé reconnaît que les restrictions de confidentialité et de non-sollicitation prévues dans le présent Accord sont raisonnables car l'Employeur a investi beaucoup de temps, d'énergie et de ressources dans le développement de son entreprise, qui est hautement concurrentielle, et l'Employé est et sera au courant d'Informations confidentielles concernant l'Employeur, ses clients et ses pratiques commerciales au cours de son emploi. Vous reconnaissiez et acceptez en outre que vous avez reçu une contrepartie suffisante pour la conclusion du présent Accord et vous comprenez et acceptez que ces clauses restrictives constituent une contrepartie essentielle pour la conclusion du présent Accord par l'Entreprise. Par la présente, vous renoncez irrévocablement à tous les droits,

recours ou défenses concernant la stricte application des clauses restrictives énoncées dans le présent accord.

**18. Déclaration concernant les clauses restrictives ou les obligations légales**

En signant ce contrat , vous déclarez et garantissez à l'Entreprise qu'au meilleur de vos connaissances :

- (a) il n'existe aucun accord ou contrat et ni une quelconque obligation, qui vous empêche (i) d'être employé par l'Entreprise ; (ii) d'exécuter les tâches qui vous sont assignées en vertu du présent accord ; (iii) de solliciter les clients d'un tiers ; ou (iv) d'utiliser les informations dont vous avez connaissance ou que vous contrôlez et qui peuvent être utiles dans l'exécution de vos tâches pour l'Entreprise ;
- (b) dans l'exercice de vos fonctions pour l'Entreprise, vous ne devez pas apporter à l'Entreprise ou utiliser de manière inappropriée des secrets commerciaux, des informations confidentielles ou d'autres informations exclusives d'un tiers ; et
- (c) vous ne violez pas les droits de propriété intellectuelle d'un tiers.

**19. Politiques du lieu de travail**

Vous vous conformerez à toutes les règles et politiques de l'Entreprise. L'Entreprise peut, de temps à autre, amender, modifier, établir de nouvelles politiques ou les supprimer et, dès réception d'un avis concernant ces politiques révisées, vous devez les mettre en application et vous y conformer.

**20. Changements**

L'Employeur et l'Employé peuvent apporter des modifications à la présente convention par accord mutuel, par écrit, à tout moment. L'Employeur peut modifier les conditions d'emploi de l'Employé à tout moment ; toutefois, si ces modifications sont substantielles, l'Employé recevra le même montant de préavis ou d'indemnité de préavis auquel il aurait eu droit si son emploi avait pris fin conformément à ses droits minimums en vertu de la LNT. Ce(s) changement(s) ne constitue pas une cessation d'emploi, un congédiement déguisé ou une violation du présent accord.

**21. Obsolescence**

L'Employé accepte que les conditions du présent accord qui ne sont pas spécifiques à l'Employé et qui sont destinées à continuer à régir la relation entre l'Employeur et l'Employé continueront à le faire indépendamment de la durée de l'emploi de l'Employé ou de toute modification du poste, du salaire, de l'horaire, du lieu, des fonctions, des avantages, des droits aux vacances, des droits aux primes ou de toute autre condition variable de l'emploi de l'Employé et indépendamment du fait que cette ou ces modifications soient importantes ou non, à moins que le présent accord n'ait été résilié et remplacé par un nouveau contrat d'emploi.

**22. Respect de la LNT.**

L'Employé a droit à toutes les normes minimales garanties par la LNT. En cas de conflit entre le présent accord et la LNT, c'est la LNT qui prévaut, à moins que la LNT ne permette aux Parties d'en convenir autrement et que les Parties n'en aient explicitement convenu autrement dans le présent accord.

**23. Non-dénigrement**

Pendant et après la durée du contrat, l'Employé s'engage à ne pas faire ou publier de déclarations écrites ou orales dénigrantes, délétères ou préjudiciables à l'intégrité, à la réputation ou à la bonne

volonté de l'Employeur ou de son entreprise, de ses employés, de ses clients, de ses fournisseurs ou de ses sources de référence.

**24. Relocalisation**

L'Employé reconnaît que son lieu de travail physique peut changer en raison de la relocalisation des activités de l'Employeur ou pour d'autres raisons de nécessité commerciale ou de santé publique, y compris le passage d'un travail à distance à un travail en présentiel et vice versa (ou un modèle hybride combinant les deux). L'Employé accepte qu'une telle relocalisation ne constitue pas un congédiement déguisé, un licenciement ou une violation de la présente convention.

**25. Informations personnelles**

Aux fins de traitement ou d'administration des données du personnel employé les informations personnelles que vous fournissez à l'Entreprise peuvent être transférées à une société affiliée ou à des agents et des contracteurs (tels que des sociétés de paie, des compagnies d'assurance, des consultants en technologie de l'information, etc.).

**26. Intuitu personae**

Vous reconnaissiez que les services à fournir en vertu de cet accord sont uniques et personnels. Par conséquent, vous ne pouvez céder aucun de vos droits ni déléguer aucun de vos devoirs ou responsabilités. Vous consentez, par la présente, à ce que l'Entreprise cède ses droits, devoirs et obligations à une société affiliée ou à un acheteur ou cessionnaire de la majorité du capital-actions en circulation de l'Entreprise ou à un acheteur de la totalité ou de la quasi-totalité des actifs de l'Entreprise.

**27. Clause d'intégralité du contrat.**

Vous reconnaissiez et convenez que le présent Contrat constitue l'entente complète entre les Parties relativement à son objet et prévaut sur toute entente, convention, négociation et discussion tant verbale qu'écrite, entre les Parties. Il n'existe aucune représentation, garantie ou autre convention entre les Parties relativement à l'objet des présentes, à moins d'indications spécifiques à l'effet contraire stipulées dans ce Contrat.

**28. Lois applicables**

La présente entente et toutes les questions qui en découlent sont régies et interprétées conformément aux lois de la province de Québec et aux lois fédérales du Canada applicables dans cette province, et les parties conviennent et reconnaissent la compétence exclusive des tribunaux de la province de Québec en ce qui concerne l'application de la présente entente.

**29. Invalidité**

Si une disposition de cet accord est jugée invalide ou inapplicable, en tout ou en partie, par un tribunal compétent, cette invalidité ou inapplicabilité n'affectera pas la validité ou l'applicabilité des autres dispositions de cet accord et ces dispositions restantes seront restent exécutoires et contraignants.

**30. Survie des obligations**

En cas de cessation de votre emploi dans quelque circonstance que ce soit, et quel que soit le moment où elle se produit où s'effectue, les conditions générales qui vous imposent des obligations

allant au-delà de la cessation de votre emploi resteront en vigueur et pourront être appliquées par l'Entreprise devant un tribunal compétent.

**31. Note générale**

Le générique masculin est utilisé dans ce texte uniquement dans le but d'en alléger la forme et d'en faciliter la lecture.

**32. Force majeure**

Aucune des Parties ne peut être considérée en défaut en vertu du présent contrat si l'exécution de ses obligations, en tout ou en partie, est retardée ou empêchée par suite d'une situation de force majeure. La force majeure est un événement extérieur, imprévisible, irrésistible et rendant absolument impossible l'exécution d'une obligation.

**33. Reconnaissance de l'Employé**

Par la présente, l'Employé reconnaît et comprend parfaitement :

- a. ses droits et obligations en vertu de la présente convention ;
- b. les conditions de la présente convention sont justes, raisonnables et nécessaires pour protéger les intérêts de l'Employeur et de l'Employé ;
- c. avoir eu la possibilité d'obtenir un avis juridique indépendant s'il le voulait ;
- d. avoir reçu ou recevra (après la signature du présent accord) une contrepartie suffisante en échange de la conclusion du présent accord.

*[Page de signature du contrat de travail]*

**LES PARTIES** signent le présent accord aux dates indiquées ci-dessous :

---

Signature de l'Employé  
Par : **Jimmy Valente**

---

Date Signé par l'Employée

---

Signature de l'Employeur  
Par : **Félix Hamel**, Propriétaire  
RH Support

---

Date Signé par l'Employeur

