

MODÈLE DE DEMANDE DE DÉROGATION À LA DURÉE MAXIMALE DU TRAVAIL

À : _____

Informations sur le salarié :

Nom et prénom : _____

Fonction : _____

Service / Département : _____

Ancienneté dans l'entreprise : _____

Informations sur le travailleur :

Durée maximale légale du travail applicable : _____

Durée demandée pour la dérogation : _____

Motifs de la demande :

Veuillez exposer clairement et précisément les raisons motivant la demande de dérogation à la durée maximale légale du travail, en conformité avec le Code du travail français. Les motifs peuvent inclure des nécessités liées à la continuité du service, aux exigences de production exceptionnelles, ou à toute situation justifiant cette dérogation.

Durée et modalités de la dérogation demandée :

Indiquez la durée précise de la dérogation demandée, les plages horaires concernées, et toute modalité particulière relative à l'aménagement du temps de travail.

Impact sur la santé et la sécurité du salarié :

Décrivez les mesures prises pour garantir la santé et la sécurité du salarié dans le cadre de cette dérogation, conformément aux obligations légales et réglementaires.

Engagements de l'employeur :

L'employeur s'engage à respecter les dispositions légales relatives aux durées maximales de travail, à assurer le contrôle des horaires, et à informer les instances représentatives du personnel conformément aux articles L3121-23 et suivants du Code du travail.

Observations éventuelles :

Ajoutez ici toute information complémentaire utile à l'examen de la demande.

L'employeur

Le salarié

Signature : _____

Signature : _____

Source originale de ce document :

<https://juridique-travail.com/modele-de-demande-de-derogation-a-la-duree-maximale-du-travail/>

Ce modèle vous a-t-il été utile ?

Découvrez d'autres modèles à jour sur :

<https://juridique-travail.com>

Voir plus de modèle

Ce modèle est destiné exclusivement à un usage personnel et non commercial.

Toute diffusion ou publication doit obligatoirement citer la source.

Ce modèle est fourni à titre purement indicatif et ne constitue pas un conseil juridique.
Il est recommandé de consulter un professionnel qualifié pour des situations spécifiques.