

07 avril 2016

Décret du 23 mars 2016 n°2016-346 relatif à la composition et au fonctionnement de la nouvelle instance regroupant CE + CHSCT + DP

Pour mémoire, les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés peuvent, par accord collectif, décider de regrouper leurs instances en une instance unique ([article 14 de la loi REBSAMEN n° 2015-994 de la loi du 17 août 2015](#)).

[Le décret du 23 mars 2016 n°2016-346](#) fixe :

- le nombre minimum de représentants qui composent l'instance
- le nombre d'heures de délégation attribuées pour l'exercice de leurs fonctions
- les droit à la formation des représentants

Publication au JO : 24 mars 2016

Entrée en vigueur : 25 mars 2016

Entreprises concernées : entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés

I. MISE EN PLACE ET ATTRIBUTIONS

Nombre de salariés (R. 2391-1 et R. 2391-2)	Regroupement des DP, CE et CHSCT		Regroupement de 2 instances sur 3	
	Nombre minimum de représentants titulaires et suppléants	Nombre minimum d'HD pour un représentant titulaire sauf circonstances exceptionnelles	Nombre minimum de représentants titulaires et suppléants	Nombre minimum d'HD pour un représentant titulaire sauf circonstances exceptionnelles
Moins de 300 (pour les établissements faisant partie d'une entreprise de + de 300)	5	16	4	12
300 à 999	10	16	6	12
A partir de 1000	15	16	8	12

II. APPRECIATION DE L'FFECTIF

Ces effectifs sont appréciés ([R. 2391-1 C. trav.](#)) :

- au niveau de l'entreprise si l'instance est mise en place à ce niveau à partir de 300 salariés
- au niveau de l'établissement si l'instance est mise en place à ce niveau

III. DROIT A LA FORMATION

Le droit à la formation des membres du CE et du CHSCT est maintenu ([R. 2391-4](#)) :

- le financement de la formation économique des membres du CE était antérieurement pris en charge par le CE sur son budget de fonctionnement. Ce sera donc à l'instance regroupée de financer cette formation
- le financement de la formation des membres du CHSCT est, en principe, pris en charge par l'employeur puisque le CHSCT n'a pas de budget propre. Toutefois, il existe une incertitude car le nouvel article [R. 2391-4](#) ne vise pas l'article [L. 4614-16](#), qui prévoit la prise en charge par l'employeur