
Fusion d'EPLÉ – Fiche de procédures

La procédure décrite envisage la fermeture d'un établissement à la rentrée scolaire avec reprise de l'activité et du patrimoine de ce dernier par un établissement déjà existant, qualifié ci-après de « repreneur ».

Il est observé qu'il n'existe pas de réglementation spécifique en la matière et qu'il convient d'adapter la procédure en fonction du contexte : agence comptable ou non dans l'établissement fermé, création d'une nouvelle entité issue de la fermeture de deux ou plusieurs autres établissements, etc.

I. L'ENGAGEMENT DE LA PROCEDURE

La procédure débute généralement par une saisine de la collectivité de rattachement par le recteur pour l'informer de son intention de modifier la carte scolaire, accompagnée d'une proposition d'organisation des nouvelles structures, mais celle-ci peut également relever d'une initiative de la collectivité territoriale.

Le préfet qui, en application de l'article L.421-1 al. 2 du code de l'éducation, est chargé de la création des établissements publics locaux d'enseignement, prend l'arrêté de fermeture de l'EPLÉ, en vertu du principe du parallélisme des formes, sur proposition de la collectivité.

Conformément à l'article L.421-19 du même code, l'ensemble du patrimoine de l'établissement fermé est alors dévolu à la collectivité de rattachement, à qui il appartient de se prononcer sur la dévolution des droits et obligations au bénéfice de l'établissement repreneur.

Afin de faciliter le bon déroulement de l'opération et compte tenu du nombre important d'acteurs concernés, il est conseillé de constituer un groupe de travail composé de représentants de l'autorité académique et de la collectivité territoriale, des chefs d'établissement, des gestionnaires et des agents comptables des établissements concernés.

Des réunions portant sur des domaines particuliers se dérouleront en tant que de besoin avec les personnes concernées au cours des différentes phases de la procédure.

Les organismes paritaires académiques (CAEN ou CDEN et CTPA ou CTPD) sont informés dès le lancement de l'opération et leur consultation est organisée en fonction de leurs domaines respectifs de compétence et selon les modalités de la réglementation en vigueur.

II. LES PERSONNELS DE L'ETABLISSEMENT FERME

Pour les personnels titulaires, il revient à l'autorité académique d'anticiper la fusion afin que les personnels concernés par une mesure de carte scolaire puissent participer au mouvement, dans la mesure du possible.

Pour les personnels non titulaires, trois catégories de personnels peuvent coexister au sein des établissements d'enseignement du second degré :

- les personnels régis par un contrat de droit public et recrutés par les autorités déconcentrées : professeurs contractuels (décret n°81-535 du 12 mai 1981), professeurs associés (décret n°94-594 du 15 juillet 1994 et décret n°2007-322 du 8 mars 2007), personnels administratifs, maîtres d'internat, surveillants d'externat, maîtres auxiliaires, assistants étrangers de langues vivantes, assistants de vie scolaire ;
- les personnels régis par un contrat de droit public et recrutés par l'EPLÉ : assistants d'éducation, contractuels GRETA, vacataires enseignants 200 heures ;
- les personnels régis par un contrat de droit privé et recrutés par l'EPLÉ : contrats d'avenir et contrats d'accompagnement dans l'emploi.

Les éléments susceptibles d'affecter les contrats sont les suivants : le changement d'employeur ; la modification de la situation juridique de la structure (EPLÉ) avec laquelle a été conclue la convention du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) ou du contrat d'avenir (CAV), la modification des attributions ou le changement de fonctions ; la baisse de la rémunération, l'affectation de l'agent et la réduction de sa quotité de service. Les conséquences sont différentes selon les catégories de personnels non titulaires.

II.1.1. Personnels de droit public recrutés par les autorités déconcentrées : professeurs contractuels (décret du 12 mai 1981), professeurs associés (décret du 15 juillet 1994), personnels administratifs, maîtres d'internat, surveillants d'externat, maîtres auxiliaires, assistants étrangers de langues vivantes, assistants de vie scolaire

Le changement d'employeur ne concerne pas ces personnels non titulaires : le contrat ne subit pas, sur ce point, de modification puisqu'il est réputé être accompli pour le compte de l'administration de l'éducation nationale.

Le changement ou la modification des attributions ne sont pas a priori susceptibles de se produire, compte tenu de la typologie des fonctions exercées par les personnels.

En revanche leur contrat peut être affecté par un changement d'affectation, une modification de leur quotité de service et une diminution de leur rémunération.

Il convient, dans un souci de bonne gestion des ressources humaines et de maîtrise des dépenses de chômage, de proposer des solutions alternatives aux agents concernés, proches des stipulations initiales de leur contrat.

Cependant, l'affectation de ces agents peut être modifiée unilatéralement par l'administration compte tenu de l'évolution des circonstances de fait (CE 2 fév. 1983, union des transports publics urbains et régionaux, rec.p.33 ; CE 21 déc. 1979, Boulanger, n°15519).

Dans le cas de changement d'affectation, il convient de veiller, dans toute la mesure du possible, à ce que les emplois offerts ne conduisent pas à un accroissement substantiel des distances et des temps de transport entre la résidence habituelle et le nouveau lieu d'affectation. Les seuils minimaux correspondant aux critères d'éloignement fixés par l'accord d'application n° 11 annexé à la convention chômage du 18 janvier 2006 (distance aller/retour supérieure ou égale à 50 km ou durée du trajet aller/retour supérieure ou égale à deux heures) constituent des éléments de référence.

S'agissant de la modification de la quotité de service entraînant une diminution de la rémunération, deux cas sont à distinguer :

- l'agent est en contrat à durée déterminée parvenu à son terme. L'employeur, s'il a l'intention de renouveler le contrat, doit faire une proposition, dans les délais prescrits par l'article 45 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986, mentionnant la nouvelle quotité de service. L'agent peut refuser cette proposition. Il sera susceptible d'être indemnisé au titre de la perte d'emploi dans la mesure où les stipulations du contrat proposé ne sont pas comparables à celles de son précédent contrat.
- l'agent est en contrat à durée déterminée non parvenu à son échéance ou en contrat à durée indéterminée. L'employeur doit faire part de ses intentions en proposant un avenant au contrat. Si l'agent ne l'accepte pas, l'employeur doit engager une procédure de licenciement et verser à ce titre l'indemnité correspondante. L'agent est éligible au bénéfice de l'allocation de retour à l'emploi.

II.1.2. Personnels non titulaires de droit public recrutés par l'EPLE : assistants d'éducation, contractuels GRETA, vacataires enseignants 200 heures

La fusion de deux EPLE ou la suppression d'un EPLE entraîne, pour les agents recrutés par l'EPLE fermé, un changement d'employeur.

Il n'existe aucune disposition législative de portée générale imposant à l'établissement reprenneur de poursuivre l'exécution des contrats de droit public en cours. Ni les dispositions du 2^{ème} alinéa de l'article L. 122-12 du code du travail, ni celles prévues à l'article 20 de la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 ne sont applicables au cas d'espèce.

Le transfert des personnels devra par conséquent, en fonction des besoins du service, être mis en œuvre par voie contractuelle.

Lorsqu'il est décidé de reprendre les agents non titulaires antérieurement recrutés par l'EPLE fusionné ou supprimé, il appartient au nouvel employeur de proposer, conformément aux décisions du conseil d'administration :

- un nouveau contrat aux titulaires d'un contrat à durée déterminée dans l'hypothèse où le contrat initial n'est pas arrivé à échéance ;

- une proposition de renouvellement du contrat à durée déterminée si le contrat est arrivé à son terme et si l'agent ne réunit pas les six années de service exigées pour pouvoir bénéficier d'un contrat à durée indéterminée ;
- un nouveau contrat aux agents bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée lorsque ceux-ci changent d'employeur.

Ici encore, dans un souci de bonne gestion des ressources humaines et de maîtrise des dépenses de chômage, il convient, dans la mesure du possible, de proposer aux agents concernés des solutions alternatives proches des stipulations initiales de leur contrat. Pour ce faire, les critères dégagés par le Conseil d'État dans son arrêt du 13 janvier 2003 « Centre communal d'action sociale de Puyravault » constituent des éléments utiles d'appréciation. La rémunération offerte, la durée du travail, ou encore le nature des fonctions doivent en effet être comparables aux précédentes par le niveau de responsabilité et la nature des tâches exercées.

Dans l'hypothèse où le nouveau contrat ou la modification proposés ne seraient pas comparables aux précédentes stipulations, les intéressés, bénéficiaires d'un CDD non parvenu à son terme ou d'un CDI, ont la faculté de refuser la poursuite de la relation contractuelle. Il convient dès lors de procéder à leur licenciement, en observant les délais de prévenance fixés par les articles 45 et 46 du décret du 17 janvier 1986, l'initiative de la modification du contrat étant imputable à l'employeur. Il convient de verser l'indemnité de licenciement dans les conditions fixées par l'article 52 de ce texte.

Dans le cas du non renouvellement d'un CDD parvenu à son terme, l'indemnité de licenciement n'est pas due puisque l'agent, conformément au 2° de l'article 51 du décret précité, n'a pas été licencié.

Dans le cas où les stipulations du contrat sont comparables, le refus de l'agent de poursuivre la relation contractuelle s'analyse comme une démission. En conséquence, il n'est pas éligible au bénéfice de l'indemnité de licenciement (4° de l'article 52) ni, a priori, à celui de l'allocation de retour à l'emploi. Dans ce dernier cas, l'employeur public, débiteur des allocations chômage, vérifie, lors de l'examen des droits, si l'agent s'est placé en situation de privation volontaire d'emploi et, si tel est le cas, si le motif de son refus est légitime au sens de l'accord d'application n° 15 annexé à la convention chômage du 18 janvier 2006. Dans l'hypothèse où la raison invoquée ne figure pas dans ce texte, l'agent perd ses droits à indemnisation.

Par analogie, il convient de préciser que la chambre sociale de la Cour de cassation s'est, à plusieurs reprises, prononcée sur les conséquences du refus du salarié d'exécuter le contrat maintenu par le cessionnaire : ce refus s'analyse comme une démission privative de toute indemnité (Cass. soc. 29 mai 1985 n° 82-42073 ; Cass. soc. 5 novembre 1987 n° 85-40629).

II.1.3. Agents recrutés sous des contrats de droit privé : contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) ou contrat d'avenir (CAV)

Ainsi que le précisent les articles L. 322-4-7 et L.322-4-12 du code du travail, le CAE et le CAV sont des contrats de travail de droit privé à durée déterminée conclus en application de l'article L.122-2 du même code.

La situation de ces personnels est organisée, en cas de transfert d'entité économique, par le 2ème alinéa de l'article L.122-12 du code du travail selon lequel « *s'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise* » ; ces contrats sont maintenus entre le nouvel EPLE employeur et les agents concernés. Il convient donc d'organiser le transfert des contrats de travail des CAE et des CAV de l'EPLE fusionné ou fermé vers le nouvel EPLE employeur.

En conséquence, les CAE et CAV en cours au moment du transfert sont transférés de plein droit au nouvel EPLE sans même qu'une formalisation du changement d'employeur ne soit nécessaire (une modification des conditions d'emploi du salarié au moment du transfert n'est donc pas possible) et cette transmission s'impose aux salariés (C.Cass.ch soc 5 nov.1987, n°85-40629) comme à l'employeur (C.Cass.ch soc 29 mai 1985, n°82-42076). Ce transfert doit donner lieu à amendement de la convention de mise en œuvre du contrat aidé (cf. infra, partie « a »). S'agissant du contrat de travail proprement dit, il convient de distinguer le simple transfert d'employeur (b) de la modification substantielle du contrat (c) et de ses conséquences en cas de refus de l'agent concerné (d).

a) Un avenant à la convention qui a été conclue concomitamment à l'embauche de l'agent sous CAE ou sous CAV.

En application des articles L.322-4-7 et L. 322-4-12 précités, aucun contrat de CAE ou de CAV ne peut être conclu avant la signature de la convention individuelle entre l'employeur, le bénéficiaire du contrat et le représentant de l'État (en l'occurrence l'ANPE). Cette convention matérialise l'engagement réciproque entre l'État et l'employeur. Ce dernier y est précisément identifié au moyen de son adresse et de son numéro de SIRET, ce qui permet le versement des financements correspondant au coût des rémunérations et des charges annexes, par le biais du CNASEA.

Aussi, en vertu de l'article R.322-16 pour les CAE, et de l'article R.322-17-5 du code du travail pour les CAV, le changement de situation juridique de l'employeur doit donner lieu à substitution au nouvel employeur dans le droit à l'employeur signataire de la convention. C'est pourquoi, dans ce cas, l'ANPE signataire de la convention initiale pour le compte de l'État, doit valider ce changement d'employeur, en signant l'avenant correspondant de la convention initiale, qui permettra au nouvel employeur de percevoir les aides publiques afférentes audit contrat.

Par souci de simplification, cet avenant est à rédiger sur le formulaire utilisé pour les conventions initiales et doit, bien entendu, être porté à la connaissance du Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles (CNASEA) pour permettre le versement des sommes correspondant au financement du coût des rémunérations.

b) En cas de contrat de travail maintenu, sans modification substantielle

Deux situations sont à distinguer :

1. L'EPLÉ employeur ne constitue pas le lieu de travail de l'agent recruté sous ce type de contrat.
Exemple : les contrats d'avenir de la programmation 2006, recrutés par les EPLÉ et mis à la disposition des écoles du premier degré.
2. L'EPLÉ employeur correspond au lieu d'exercice du CAE ou du CAV mais le nouvel EPLÉ issu de la fusion, se situe dans un environnement géographique immédiat (cf. critères d'éloignement cités supra, point II.1.1/, 6^e alinéa).

Dans ces deux situations, le transfert des contrats vers le nouvel EPLÉ ne donne pas lieu à un avenant au contrat de travail. En effet, en application des dispositions précitées du 2^{ème} alinéa de l'article L.122-12 du code du travail, ce document est facultatif, dans la mesure où le transfert des contrats de travail maintenus est automatique et peut s'effectuer sans notification à l'agent.

c) En cas de modification substantielle d'une clause du contrat de travail

Etant entendu que la seule modification substantielle potentielle pour les agents sous CAE ou sous CAV employés par les EPLÉ concerne le lieu d'exercice, l'employeur doit faire part de cette intention éventuelle en proposant à l'agent un avenant au contrat de travail.

Deux situations sont à distinguer :

1. L'agent accepte la modification qui devra donner lieu à l'avenant correspondant du contrat de travail ;
2. L'agent refuse la modification.
Le transfert du contrat ne peut pas être imposé à l'agent qui refuse de poursuivre l'exécution de son contrat en raison d'une modification substantielle de ce dernier.
C'est pourquoi il conviendra de veiller à proposer un nouveau contrat qui reprenne les clauses substantielles de l'ancien contrat.

d) En cas de refus de l'agent concerné

En cas de refus de l'agent concerné, la convention initiale conclue en amont du contrat est résiliée de plein droit.

Le « nouvel » EPLÉ issu de la fusion ou de la fermeture de l'ex-EPLÉ employeur informe, dans un délai de 7 jours francs, le CNASEA et éventuellement l'organisme chargé du versement de l'aide forfaitaire (département ou organisme délégataire du RMI, lorsque le département ou l'organisme délégataire n'ont pas conventionné avec le CNASEA pour le versement de cette aide), par l'envoi d'une copie de la lettre de rupture adressée à l'agent concerné.

1. Le refus n'est pas motivé par une modification substantielle du contrat.
En application d'une jurisprudence constante, le refus de poursuivre l'exécution du contrat maintenu, dans les conditions mêmes où il était exécuté au moment de la modification de la

situation juridique de l'EPLÉ employeur initial s'analyse en une démission privative de toute indemnité pour l'agent sous CAE ou CAV transféré (cf. décision du 23/10/1968, Cour de cassation, Chambre sociale).

2. Le refus est motivé par une modification substantielle du contrat de travail.

En revanche, le transfert du contrat ne peut pas être imposé à l'agent qui refuserait de poursuivre l'exécution de son contrat en raison d'une modification substantielle de ce dernier. En effet, la rupture consécutive au refus du salarié d'une modification d'un élément essentiel de son contrat est imputable à l'employeur (décision du 31/10/96, Cour de cassation, Chambre sociale). Ainsi, le refus des salariés d'accepter les modifications qui résulteraient de cette proposition impliquera le licenciement du salarié, aux conditions prévues par le droit du travail et leur dernier contrat de travail (décision CE, sect 22 octobre 2004).

En conséquence, l'employeur pourrait être amené à verser des indemnités correspondant :

- a) à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations que l'agent aurait perçu jusqu'au terme du contrat (cf. article L.122-3-8 du code du travail) ;
- b) à une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié (cf. article L.122-3-4 du même code).

Aucune disposition légale n'assimilant à une période de travail effectif la période de travail non effectuée en raison de la rupture anticipée, cette période n'ouvre pas droit à une indemnité compensatrice de congés payés (cf. décision du 7/10/92, Cour de cassation, Chambre sociale).

Par ailleurs, l'agent est éligible au bénéfice de l'allocation de retour à l'emploi.

Il conviendra donc d'éviter toute modification substantielle des contrats de travail qui pourrait susciter un impact budgétaire et prud'homale pour les établissements d'enseignement du second degré. En conséquence, il faudra retenir un établissement d'exercice situé au sein du même secteur géographique que l'établissement d'exercice précédent et formaliser la volonté claire et non équivoque de l'agent à accepter cette modification du lieu d'exercice.

Ainsi qu'il a déjà été dit, le CNASEA et les différents financeurs, de même que les organismes sociaux (URSSAF, IRCANTEC, ASSEDIC) seront tenus informés du devenir de ces contrats.

III. DANS L'ETABLISSEMENT FERME

Outre les questions relatives aux contrats de travail évoqués ci-dessus au point II, une harmonisation préalable entre les deux établissements en matière de gestion des emplois du temps et des congés des personnels des deux établissements peut être envisagée en cas de disparités importantes et une information organisée au sujet des nouvelles conditions de travail pour l'ensemble des personnels transférés.

Certaines catégories de la communauté scolaire doivent faire l'objet d'informations ou de dispositions particulières : personnalités qualifiées siégeant au conseil d'administration, représentant au CAVL, médecin d'internat...

III.1. La gestion matérielle

Le chef d'établissement qui exerce un rôle déterminant à l'égard des associations péri-éducatives ayant leur siège dans l'établissement (foyer socio-éducatif, association sportive,...) doit envisager avec ces dernières et en fonction de leurs statuts, les conséquences de la fusion.

Concernant les contrats et conventions en cours de validité dans l'établissement, il convient d'en établir la liste exhaustive en portant une attention particulière à certaines catégories, notamment les conventions d'adhésion (GRETA, groupements comptables, services mutualisés....) et les contrats dont le paiement s'effectue par prélèvement bancaire (EDF-GDF, assurances, entretien, viabilisation, abonnements...), afin d'éviter des rejets et des frais bancaires lors de la fermeture du compte de l'établissement.

Les contrats qui ne sont pas transférés dans le cadre de la fusion, doivent être dénoncés en respectant dans la mesure du possible, la période de résiliation prévue et en motivant la fin de contrat.

En cas d'impossibilité de respecter le délai de préavis, la résiliation du contrat pourrait donner lieu à indemnisation du cocontractant.

Les contrats maintenus feront l'objet d'une nouvelle rédaction ou d'un avenant prenant en compte la nouvelle situation juridique.

La fermeture de l'établissement implique de facto la fin des concessions de logements attribuées aux personnels affectés dans l'établissement fermé. La répartition et l'attribution des logements de fonction sont arrêtées par la collectivité de rattachement après proposition préalable du conseil d'administration de l'établissement repreneur.

Le transfert des archives doit être prévu en concertation avec l'établissement repreneur :

- Il est rappelé que les documents comptables (budgets, DBM et comptes financiers) doivent être conservés pendant 10 ans puis, à l'issue de ce délai, versés aux archives départementales.
- Les pièces justificatives en dépenses et en recettes sont conservées à partir de la clôture de l'exercice auquel elles se rapportent et 1 an après l'apurement des comptes.
- Les contrats des personnels employés dans l'établissement ainsi les bulletins de salaires sont archivés jusqu'à l'admission à la retraite de l'agent.

Le changement de carte grise doit être effectué pour les véhicules transférés à l'établissement repreneur.

III.2. La gestion financière et comptable

L' EPLE fermé n'ayant plus d'existence légale à partir de la date de fermeture, il doit à cette date, arrêter sa comptabilité, établir un compte financier puis transférer sa comptabilité dans celle de l'EPLE repreneur.

III.2.1. La comptabilité budgétaire

La fermeture pouvant être assimilée à une fin d'exercice, il convient de transmettre les dernières commandes suffisamment à l'avance aux fournisseurs, afin d'obtenir de ces derniers toutes les factures avant la date de fermeture, et d'éviter les restes à payer.

En concertation avec l'EPLE repreneur, les nouveaux besoins de ce dernier découlant de la fusion doivent être identifiés, afin de prévoir notamment les commandes nécessaires au bon fonctionnement de l'établissement dans l'attente de la première réunion du conseil d'administration.

De manière générale, il est nécessaire de veiller à établir tous les ordres de recettes et tous les mandats afin d'obtenir une situation des recettes et une situation des dépenses engagées à jour à la date de fermeture. Les factures non parvenues sont répertoriées et évaluées afin de les traiter budgétairement en charges à payer ainsi que pour les recettes, à traiter budgétairement en produits à recevoir, de manière similaire à la procédure utilisée au cours de la période d'inventaire. Il convient enfin de lister les restes à recouvrer, les subventions affectées et leurs reliquats, et les prélèvements automatiques.

Une harmonisation entre les deux établissements est nécessaire pour les différents tarifs votés dans l'établissement repreneur (objets confectionnés, dégradations, locations, photocopies....).

S'il y a lieu, il est procédé à la clôture des régies existantes. Les écritures sont définitivement arrêtées à la date de fermeture et une balance des comptes établie. Les documents nécessaires sont alors édités, la disquette transférée à l'EPLE de rattachement accompagnée du montant du reversement de la caisse.

Les variations des produits scolaires doivent être calculées suffisamment tôt afin que le montant de ces ajustements puisse être soumis au vote du conseil d'administration.

Les stocks de valeurs inactives sont détruits et un procès-verbal de destruction signé de l'ordonnateur et du comptable est dressé et joint à l'appui du compte financier.

Les opérations budgétaires relatives aux variations de stocks sont établies (combustibles, denrées, objets confectionnés, matières d'œuvre ...).

III.2.2. La comptabilité patrimoniale

Le code de l'éducation prévoit dans son article L.421-19 que : « lors de la dissolution d'un EPLE, l'ensemble de son patrimoine est dévolu à la collectivité de rattachement... »

La dévolution du patrimoine entraîne la transmission à la collectivité de rattachement d'un état de l'actif comprenant un inventaire détaillé indiquant l'origine du financement de chaque bien répertorié, l'année d'acquisition et son utilisation pédagogique ou non.

Dès lors que la fusion des établissements implique le transfert des biens de l'établissement fermé vers l'établissement reprenneur, les biens en question restent affectés au service public de l'éducation nationale, il n'y a pas lieu de procéder à leur désaffectation. En revanche, si une partie des biens n'est plus affectée à ce service, il convient de procéder à leur désaffectation conformément à la procédure décrite dans la circulaire du 9 mai 1989 relative à la désaffectation des biens des écoles, des collèges et des lycées.

Il est observé que l'opération de fusion des inventaires (entrées, sorties et dépréciations) est largement facilitée lorsque la gestion est informatisée, en particulier lors de la reprise des données.

III.2.3. La comptabilité générale

Dans le cas d'une fermeture d'agence comptable, la trésorerie générale doit être informée de la fusion le plus tôt possible afin que la passation de service entre le comptable responsable des comptes de l'établissement fusionné et le comptable de l'établissement reprenneur puisse être organisée.

Une demande de modification du libellé du compte de dépôts de fonds au Trésor doit également être adressée aux services de la TG ou une demande de fermeture du compte le cas échéant.

La fermeture définitive d'un établissement public local d'enseignement en cours d'année nécessite la production d'un compte financier établi à la date de sa dissolution prévue par l'arrêté préfectoral. Ce compte financier doit traduire la fin de l'existence juridique de l'établissement. En conséquence il doit présenter un bilan de clôture égal à zéro. Le module COFI de GFC peut dorénavant être mis à disposition en cours d'année sur demande au CRIA.

Chronologie des opérations comptables :

1 – Prise en charge en comptabilité budgétaire et en comptabilité générale de toutes les opérations de recettes et de dépenses non enregistrées jusqu'alors pour la période allant du 1^{er} janvier à la date de fermeture.

2 – Solder les comptes de la classe 3 (opérations de diminution des stocks).

3 – Solder tous les comptes de la classe 4 par le compte 513 (s'il s'agit d'un établissement rattaché) ou le 585 (s'il s'agit d'une agence comptable).

4 – Annuler les dépréciations des biens immobilisés.

5 – Solder les classes 1 et 2 : il convient de procéder à la sortie d'inventaire en respectant la procédure budgétaire et comptable selon l'origine du financement des biens. Afin de pouvoir solder tous les comptes de classe 1 sur l'exercice, il est souhaitable d'appliquer exceptionnellement aux comptes de racine 102 la même procédure que pour les comptes de racine 131.

6 – Après avoir soldé les comptes de classe 6 et de classe 7, le résultat inscrit au compte 12 sera transféré dans les comptes de réserves (comptes de racine 1068) qui devront être soldés au compte financier.

7 – Solder les comptes de la classe 5.

A la date de fermeture prévue par l'arrêté préfectoral, l'établissement n'a plus d'existence juridique et dès lors, le conseil d'administration dissous ne peut plus se prononcer sur le compte financier. Celui-ci sera transmis aux autorités de contrôle, visé par l'ordonnateur et le comptable pour ce qui les concerne, mais sans l'arrêt du conseil d'administration.

En tout état de cause, le § 4421 de la circulaire du n°88-079 du 28 mars 1988 précise que " l'absence de vote de l'organe délibérant ne constitue pas en effet un obstacle à l'examen du compte par le juge."

Il est impératif de faire des sauvegardes dans GFC et de les conserver, la procédure d'extraction étant définitive.

IV. DANS L'ETABLISSEMENT REPRENEUR

Lors de sa première réunion, le conseil d'administration de l'établissement désigné par la collectivité de rattachement pour la reprise du patrimoine adopte l'acte budgétaire découlant de cette affectation (décision budgétaire modificative si l'établissement repreneur existe déjà, budget initial s'il s'agit d'un nouvel établissement).

Une information spécifique et exhaustive sur la fusion doit lui être communiquée spécialement sur les actes découlant de cette dernière et soumis à délibération, notamment la reprise des conventions, les contrats et les recrutements de personnels, les restes à payer et produits à recevoir, les soldes des comptes de tiers repris en bilan d'entrée.

L'intégration de la comptabilité de l'établissement fermé dans celle de l'établissement repreneur consiste à reprendre en opérations de l'exercice les soldes des classes 1, 2, 3, 4, et 5 arrêtés lors du compte financier de l'établissement fermé :

1 – Intégration du patrimoine reçu de l'établissement fermé par des mandats d'ordre en classe 2 et des ordres de recettes d'ordre en classe 1. Le financement par les réserves immobilisées fait l'objet d'une recette exceptionnelle imputée au compte 77188 qui est transférée dans le compte 10681 (ligne réserves immobilisées sur la pièce n° 14) lors de l'affectation du résultat de l'exercice.

2 – Reprise des dépréciations, constatées antérieurement dans l'établissement fermé, pour les biens repris en classe 2 dans l'établissement attributaire.

3 – Reprise des stocks (opérations d'augmentation des stocks).

4 – Intégration des soldes des comptes de la classe 4.

5 – Reprise de la classe 5 : la comptabilisation diffère selon que l'établissement est ou n'est pas agence comptable.

Les soldes débiteurs et créditeurs de la balance constituent respectivement le contenu des postes de l'actif et du passif du bilan de sortie.

Les opérations de charges à payer et de produits à recevoir, de restes à payer et de restes à recouvrer sont poursuivies par l'agent comptable de l'EPLÉ repreneur.

TEXTES DE REFERENCE

Procédure :

Code de l'éducation :

L421-1 création des EPLE par le Préfet

L211-2 liste annuelle des opérations de construction ou d'extension / révision de la carte scolaire en zone de revitalisation rurale.

L214-1 schéma prévisionnel des formations

Collèges : L213-1 et suivants

Lycées : L214-5 et suivants, L214-12 et suivants

Personnels :

Décret n°86-83 du 19 janvier 1986 modifié, relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État

Gestion matérielle :

Associations péri-éducatives : circulaire n°96-249 du 25 octobre 1996

Archives : Instruction n° 2005-003 du 22/02/2005 (encart BOEN n° 24 du 16 juin 2005)

Gestion financière et comptable :

Textes généraux :

Décret n°85-924 du 30 août 1985 modifié

Circulaire n°88-079 du 28 mars 1988 et son annexe technique.

Dévolution du patrimoine en cas de dissolution d'un EPLE : article L.421-19 du code de l'éducation

Passation de service :

Instruction du 16 août 1966 modifiée relative à l'organisation du service des comptables publics

Instruction de la DGCP n° 01-002-M9 du 8 janvier 2001 relative à la formulation des réserves par les agents comptables d'EPLE sur la gestion de leurs prédécesseurs

Régies :

Arrêté du 11 octobre 1993 modifié habilitant les chefs d'EPLE à instituer des régies de recettes et des régies d'avances

Instruction codificatrice n°05-042-M9-R du 30 septembre 2005