

Cette expression est facilement brandie pour pousser les enseignants à accepter réunions, examens, concerts avec leurs élèves etc. sans contrepartie de l'institution. Mais qu'en est-il vraiment ? En cherchant un peu, il semble que cet « accessoire nécessaire » soit une notion essentiellement jurisprudentielle construite par le juge administratif.

Tentons une définition

« *Accesorium sequitur principale* » signifie « l'accessoire suit le principal ». Ce principe juridique établit que les droits ou obligations accessoires sont liés à un droit ou une obligation principale et suivent son sort. Ce principe trouve ses origines dans le droit romain, où il était déjà utilisé pour réguler les relations entre droits principaux et droits accessoires. Il reflète la logique selon laquelle l'accessoire ne peut exister indépendamment du principal, car sa raison d'être est de compléter, garantir ou servir le droit principal.

Son utilisation en droit administratif, après n'avoir longtemps été qu'implicite, est aujourd'hui de plus en plus assumée par le juge, pour justifier soit l'extension d'une qualification juridique, soit l'autorisation d'adjoindre l'accessoire au principal.

Et dans l'enseignement artistique, ça donne quoi ?

Après recherche dans les jurisprudences, car c'est bien là que se trouve l'accessoire nécessaire nous trouvons trois affaires en liaison avec l'enseignement artistique qui citent notre sujet :

[Conseil d'État, 16 novembre 2009, req n°307509 et n°307511](#)

« *Considérant, en premier lieu, que le tribunal administratif n'a pas commis d'erreur de droit en jugeant que les heures litigieuses, consacrées à la préparation d'activités d'assistance et d'enseignement, laquelle constitue l'accessoire nécessaire des obligations de service hebdomadaire incombant aux assistants d'enseignement artistique en application du statut particulier de leur cadre d'emplois, ne pouvaient être qualifiées d'heures supplémentaires devant donner lieu, à ce titre, au versement d'indemnités ...* »

[Conseil d'État, 26 mai 2010, BUSSIERE MEYER 307628](#)

« *Considérant que la participation des professeurs territoriaux d'enseignement artistique à des concerts publics organisés par leur employeur territorial ne peut être regardée comme constituant ni une obligation de service hebdomadaire leur incombant en application du statut particulier de leur cadre d'emplois, ni l'accessoire nécessaire d'une telle obligation.* »

[Cour Administrative d'Appel de MARSEILLE, 8ème chambre, 20 octobre 2017, 15MA01769](#)

« *Considérant que la participation des assistants territoriaux spécialisés d'enseignement artistique employés par une commune ou un établissement public de coopération intercommunale aux examens départementaux de formation musicale, notamment à leur préparation, constitue l'accessoire nécessaire de l'obligation de service hebdomadaire leur incombant en application du statut particulier de leur cadre d'emplois, fixé par le décret n° 91-859 du 2 septembre 1991, dès lors que leurs élèves ont vocation à passer ces examens, qui ont pour objet d'évaluer leur niveau ; que, cependant, dans la mesure où ces examens, d'ailleurs facultatifs, sont organisés par le département, cette contrainte de service n'est opposable à ces fonctionnaires qu'à la condition qu'ils soient dûment convoqués par l'autorité représentant la commune ou l'établissement employeur.* »

La première affaire considère que les heures de préparations de cours ne pouvaient être considérées comme des heures supplémentaires et donc être rémunérées.

La deuxième affaire considère que la participation d'un enseignant à un concert conduit ce dernier à être rémunéré.

La troisième affaire estime qu'un enseignant convoqué par son employeur à une réunion de préparation aux examens doit s'y rendre. Sans que soit examinée la question de la rémunération.

Que peut-on tirer de ces trois jugements ? Peut-être à ce stade nous manque-t-il encore des outils pour analyser ce qui s'est décidé ici ?

La règle du service fait et la définition du temps de travail

Le principe du « service fait » est un dispositif protecteur des deniers publics qui interdit de payer une dépense publique, avant que les prestations qu'elle rémunère n'aient été effectivement exécutées par le partenaire de l'organisme public (fournisseur, agent...).

Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.

Le principe est donc la rémunération après service fait.

[Article L711-1 du Code Général de la Fonction Publique CGFP](#)

« La rémunération des agents publics exigible après service fait est liquidée selon les modalités édictées par la réglementation sur la comptabilité publique. »

[Article L711-2 du Code Général de la Fonction Publique CGFP](#)

« Il n'y a pas service fait

1° Lorsque l'agent public s'abstient d'effectuer tout ou partie de ses heures de service ;

2° Lorsque l'agent, bien qu'effectuant ses heures de service, n'exécute pas tout ou partie de ses obligations de service.

A contrario, lorsque le service est fait, la rémunération est due, et par extension dépasser le service implique une rémunération supplémentaire. »

Voyons maintenant ce que la loi entend par temps de travail effectif :

[Article L3121-1 du Code du Travail](#)

« La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. »

Ces deux notions associées sont claires : un enseignant artistique est tenu d'effectuer son service, c'est à dire les heures où il est à disposition de son employeur (16h pour les PEA, 20h pour les ATEA) pour avoir droit à sa pleine rémunération.

Un agent qui refuserait d'accomplir un travail supplémentaire ne saurait se voir amputer d'une retenue sur salaire du moment où il a bien effectué son service hebdomadaire, tel est le sens de l'arrêt rendu par le Conseil d'État (CE N° 287394 du 23 mai 2007): *« la retenue sur traitement prévue par l'article 4 de la loi n° 61-825 du 29 juillet 1961 peut être décidée aussi bien en l'absence de service fait que dans le cas où un agent public n'exécute pas certaines obligations de son service. En revanche, lorsque les obligations de service ont été intégralement accomplies et en l'absence de dispositions statutaires prévoyant des sujétions particulières, le refus d'exécuter des obligations supplémentaires, s'il expose à des sanctions disciplinaires, ne saurait entraîner de retenue sur traitement. »*

Cela signifie bien que les heures de travail effectif réalisées en plus du service hebdomadaire sont des heures supplémentaires.

Revenons maintenant aux trois cas vus précédemment.

- Les préparations de cours se réalisent en dehors de notre temps de service et nous sommes libres de leurs organisations. Elles ne peuvent donc être vues comme du temps de travail effectif. Elles n'ouvrent donc pas droit à rémunération. Nous arrivons à la même lecture que le juge.
- Un concert donné pour l'employeur ne constituant pas des heures de service, il génère bien du temps de travail effectif, et donc ouvre droit à une rémunération. Le juge estime, à la lecture du statut particulier, que se produire n'est pas lié à enseigner. Nous avons tous au moins un exemple de collègue n'étant plus en capacité de se produire en concert mais restant en pleine capacité d'enseigner et transmettre. Nous arrivons aux mêmes conclusions.
- Une réunion de préparation requérant une présence obligatoire de l'enseignant est bien du temps de travail effectif. Elle doit donc être soit incluse dans les heures de service, soit rémunérée en heures supplémentaires. Par ailleurs, par devoir d'obéissance hiérarchique, matérialisé dans ce cas par la convocation à ladite réunion, l'agent se devait de participer à cette réunion.

Quel intérêt trouvons-nous à lire ces affaires à travers la sujétion à l'employeur, le service fait et le temps de travail effectif ?

L'accessoire nécessaire précise-t-il les choses ?

La réponse semble contenue dans la question. Dans aucun des cas vus, la notion d'accessoire nécessaire règle la problématique. C'est bien le temps de travail effectif qui règle tout.

C'est donc cette lecture que nous prendrons face à ce type de problème :

- La présence est obligatoire ; l'employeur oblige à être à disposition ; le travail est effectif ; le service fait entraîne la rémunération
- S'il y a absence de rémunération, il n'y a pas de travail effectif ; l'agent n'est pas à disposition de l'employeur et peut vaquer à ses occupations ; il n'y a pas obligation de présence.

En gardant le sourire, on peut se dire que la notion de nécessaire accessoire est vraiment... accessoire.

Rédacteur : Éric Rütschlé
MAJ 24 avril 2025