

VS_GERICHTE A1 20 103 vom 1. April 2021

VS Kantonsgericht, 2021-04-01, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_A1_20_103

FR: VS_GERICHTE A1 20 103 du 1 avril 2021

IT: VS_GERICHTE A1 20 103 del 1 aprile 2021

Regeste

A1 20 103 ARRÊT DU 1ER AVRIL 2021 Tribunal cantonal du Valais Cour de droit public
Composition : Christophe Joris, président ; Thomas Brunner, juge ; Frédéric Fellay, juge suppléant, en la cause X _____, recourante, représentée par Maître M _____ contre DÉPARTEMENT DE LA SANTÉ, DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA CULTURE (DSSC), 1951 Sion, autorité attaquée (fonction publique) recours de droit administratif contre la décision du 7 mai 2020

Erwägungen

E. 17

juin 2005 sur le Tribunal fédéral [LTF ; RS 173.110]). 2. Il convient tout d'abord de statuer sur les réquisitions de preuve de la recourante. 2.1 Selon la jurisprudence, l'autorité peut se livrer à une appréciation anticipée de l'utilité des moyens de preuve offerts et renoncer à les administrer lorsque le fait dont les parties veulent établir la réalité n'est pas important pour la solution du cas, lorsque sa preuve résulte déjà de constatations versées au dossier ou lorsqu'elle arrive à la conclusion que ces preuves ne sont pas décisives pour la solution du litige, voire qu'elles ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1). En outre, la procédure administrative est en principe écrite et le droit d'être entendu, tel qu'il est garanti par l'article 29 alinéa 2 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 (Cst. ; RS 101) ou concrétisé par l'article 19 LPJA, ne confère aucun droit absolu à s'exprimer oralement avant qu'une décision ne soit prise (ATF 140 I 68 consid. 9.6.1 ; RVJ 2009 p. 49 consid. 3b). 2.2 Il n'est en l'occurrence pas nécessaire de procéder à l'interrogatoire de la recourante, qui a pu valablement s'exprimer par écrit. L'autorité attaquée a également eu tout loisir de se déterminer dans le cadre de sa réponse au recours.

- 12 - La demande d'audition de A _____ est elle aussi rejetée, dans la mesure où la qualité des prestations fournies par la recourante et ses difficultés personnelles ressortent clairement du dossier, tout comme le fait qu'un suivi a été mis en place (cf. allégués 2.27, 2.28 et 2.30 auxquels se rapporte cette offre de preuve). L'allégation revenant en substance à prétendre que l'Etat du Valais aurait failli à ses obligations d'employeur (allégué 2.29) ne résiste pas à l'analyse du dossier et l'on ne voit pas que le témoignage du supérieur de X _____ serait à même de démontrer le contraire. La recourante propose également d'entendre « ses collègues de travail ». Le Tribunal y renoncera en l'absence de toute indication quant aux personnes qu'il s'agirait concrètement d'entendre et de toute explication quant aux faits précis que ce moyen de preuve, qui n'est rapproché d'aucun allégué du recours, est censé établir. Dans son grief tiré d'une violation de l'article 58 LcPers (mémoire, p. 12), la recourante affirme que A _____ aurait subitement « annulé » le cours « bilan de compétences » auquel il l'avait prétendument inscrite, ceci en lui expliquant, lors de la séance du 6 juin 2019, qu'il était inutile. Cette remarque ne ressort

cependant pas du procès-verbal de cette séance, document à la lecture duquel l'on ne voit pas non plus que cette problématique ait été à un quelconque moment abordée, contrairement à ce qu'affirme la recourante. Plus généralement, le dossier ne comporte aucune trace de cet épisode qui, s'il était avéré, n'en resterait pas moins isolé, les formulaires d'appréciation 2017 et 2018 montrant que différents plans de formation ont été établis afin de permettre à la recourante de s'améliorer. Cela étant, il n'importe guère pour l'issue de litige de savoir si le désistement en question aurait suscité l'incompréhension de E _____ (psychologue conseillère en orientation d'après les informations figurant sur l'annuaire cantonal [xxx]), comme le soutient la recourante en proposant d'entendre cette personne. L'on ne saurait non plus admettre que ce témoignage puisse apporter un éclairage différent à l'affaire, en particulier sous l'angle du harcèlement allégué, du moment que E _____ n'a, à teneur de dossier, pas été partie prenante au suivi organisé depuis 2018. Son nom ne se retrouve d'ailleurs sur aucune des pièces figurant dans le classeur du DSSC ou annexées aux écritures de la recourante. La recourante a réservé la mise en œuvre d'une expertise psychiatrique tendant à établir le tort moral subi. Il s'agit là d'une clause de style inadmissible (cf. p. ex. A1 19 207 du 26 juin 2020 consid. 1.2) Recevable, cette réquisition aurait été écartée, car la problématique d'une indemnisation pour tort moral est étrangère au procès. Le recours ne comprend, au demeurant, aucune conclusion dans ce sens (art. 79 al. 1 LPJA).

- 13 - 2.3 Les motifs qui précèdent conduisent donc le Tribunal à rejeter les différentes offres de preuve de la recourante, ceci par appréciation anticipée de leur utilité (art. 80 al. 1 let. d, 56 al. 1 et 17 al. 2 LPJA). L'autorité attaquée a déposé son dossier et celui-ci suffit à trancher le recours, comme on va le voir ci-après. 3. Sur un plan formel, la recourante se plaint d'une violation de son droit d'être entendue et d'une violation de la maxime d'office dans différents volets de son argumentation (ch. 4.0 et 4.4 de son mémoire). Tels que motivés, ces griefs revêtent une portée identique, de sorte qu'il convient de les examiner conjointement. 3.1 La recourante se plaint tout d'abord d'avoir été mise en demeure de signer la convention de départ sous menace d'une résiliation au 30 avril 2020 (ch. 4.4.6 du mémoire). Elle reproche ensuite à la Cheffe du DSSC de n'avoir pas tenu compte de ses observations (ch. 4.4.4) et d'avoir « omis d'instruire d'office, d'auditionner des témoins et d'établir d'office les raisons pour lesquelles [elle] a rencontré ces difficultés subies » (ch. 4.0.1 ss, en particulier 4.0.6). 3.1.1 Selon la jurisprudence (arrêt du Tribunal fédéral du 8C_37/2020 du 7 septembre 2020 consid. 3.1 et les références), le droit d'être entendu sert non seulement à établir correctement les faits, mais constitue également un droit indissociable de la personnalité garantissant à un particulier de participer à la prise d'une décision qui touche sa position juridique. L'étendue du droit de s'exprimer ne peut pas être déterminée de manière générale, mais doit être définie au regard des intérêts concrètement en jeu ; l'idée maîtresse est qu'il faut permettre à une partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace. En matière de rapports de travail de droit public, la jurisprudence admet que des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre. La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (ATF 144 I 11 consid. 5.3). Il n'est pas admissible, sous l'angle du droit d'être entendu, de remettre à l'employé une décision de résiliation des rapports de service en se contentant de lui demander de s'exprimer s'il le désire (ibidem).

Les exigences tirées du droit d'être entendu (art. 29 al. 2 Cst) imposent à l'autorité concernée d'entendre réellement l'intéressé, de bien instruire et documenter le dossier, d'examiner les arguments avec sérieux et soin et de les prendre en compte dans la décision (ACDP A1 17 93 du 5 septembre 2018 consid. 4.1.2 ; Gabrielle Steffen,

- 14 - Le droit d'être entendu du collaborateur de la fonction publique : juste une question de procédure? in : RJN 2005, p. 59 et les références). 3.1.2 En l'espèce, les négociations que la recourante a accepté d'ouvrir, à l'initiative de l'employeur, en vue d'établir une convention de départ, ont duré plusieurs mois et n'ont finalement pas permis d'aboutir un accord satisfaisant les deux parties. Ce procédé, usuel en pratique et dont la jurisprudence a relevé qu'il pouvait être effectivement adéquat (arrêts du Tribunal fédéral 2P.121/2004 du 10 avril 2003 consid. 3.1, 2P.183/2002 du 10 avril 2003 consid. 3.1 ; cf. ég. Héloïse Rosello, Les influences du droit privé du travail sur le droit de la fonction publique, thèse, Genève/Zurich/Bâle 2016, no 498 p. 500), visait à éviter une procédure formelle de résiliation, ce que la recourante avait manifestement bien compris. Le Chef de la culture, qui menait ces discussions, a constaté l'impossibilité de parvenir à un arrangement dans sa lettre du 6 mars 2020. Ce n'est qu'à partir de là que la procédure visant à une résiliation ordinaire des rapports de service s'est formellement ouverte. Par pli daté du même jour, le Chef de la culture a ainsi, au nom de la Cheffe du DSSC, autorité d'engagement seule compétente pour en décider, signifié à la recourante que cette dernière envisageait de mettre un terme aux rapports de service, en lui exposant ses motifs d'insatisfaction. Un délai suffisant au vu de la jurisprudence (arrêt du Tribunal fédéral 8C_541/2017 du 14 mai 2018 consid. 2.2) a été accordé à la recourante, qui a par ailleurs bénéficié d'un délai de grâce. Cette dernière a pu ainsi se déterminer en connaissance de cause. Sous cet angle, l'on ne saurait considérer que son droit d'être entendue aurait été méconnu. Pour le reste, le prononcé attaqué reprend et discute de manière détaillée les différentes objections que la recourante avait soulevées le 30 avril 2020. C'est à donc à tort que la recourante reproche à la cheffe du DSSC de n'avoir pas tenu compte du contenu de sa détermination. Elle est également malvenue de lui reprocher d'avoir « refusé » d'instruire et, notamment de ne pas avoir auditionner des témoins. En effet, la recourante n'avait formulé aucune offre de preuves ni autrement demandé à ce que des investigations soient menées sous l'un ou l'autre pan du dossier. Il importe au surplus de rappeler que la maxime inquisitoire (art. 17 al. 1 LPJA) dont elle excipe ne dispense aucunement l'administré de collaborer à l'établissement des faits. Au demeurant, sur ce point et comme on l'a vu précédemment au regard de ses offres de preuve, l'affaire peut être valablement tranchée au vu du dossier. 3.2 Dans ses remarques complémentaires, la recourante estime que son droit d'être entendue a été violé « dans la mesure où l'entier du dossier ne lui a pas été envoyé avant prise de position ».

- 15 - 3.2.1 Le droit d'être entendu comprend celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 142 II 218 consid. 2.3). En l'absence de base légale cantonale l'y contraignant, l'autorité n'est pas tenue d'inviter d'office les parties à consulter le dossier. Il s'agit, en effet, d'une faculté que celles-ci sont présumées connaître et qui s'exerce sur demande, même informelle, des parties ; ces dernières doivent cependant être informées de l'ajout au dossier d'éléments essentiels à la décision qu'elles ne connaissent pas et ne pouvaient pas non plus connaître (ATF 132 V 287 consid. 6.2 ; ACDP A1 19 222 du 10 septembre 2020 consid. 2.1 et les références). 3.2.2 La recourante, qui est assistée par un

avocat et qui ne saurait, de ce fait, prétendre ignorer ces règles, n'a, devant l'autorité précédente, à aucun moment demandé à pouvoir consulter le dossier, lequel était à sa libre disposition. Dans ces conditions, ses critiques sont infondées. Elles le sont d'autant plus que la recourante se plaint d'avoir constaté, en consultant le classeur déposé par le DSSC, la présence de plusieurs documents « de son propre dossier » (p. 5 de sa détermination complémentaire). Au surplus, la recourante a pu consulter le dossier et se déterminer utilement céans. En toute hypothèse, un éventuel vice aurait été réparé devant le Tribunal, celui-ci tranchant les griefs essentiellement juridiques de la recourante avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 78 let. a LPJA). 4. Au fond, la recourante se plaint, dans plusieurs griefs distincts, mais redondants, du fait qu'il n'existerait pas de motif de résiliation et que celle-ci serait abusive. Elle invoque dans ce contexte une violation des article 40 LcPers/328 du Code des obligations (CO ; RS 220), normes statuant toutes deux sur l'obligation de protection la personnalité du travailleur, une violation de l'article 58 LcPers, régissant la résiliation ordinaire des rapports de service, et de l'article 336 CO relatif au congé abusif, ainsi qu'une « appréciation arbitraire des faits » (art. 9 Cst.). 4.1 L'article 58 LcPers dispose qu'après le temps d'essai, l'autorité compétente peut résilier un engagement de durée indéterminée moyennant le respect d'un délai de trois mois pour la fin d'un mois, et l'existence d'un motif de résiliation. Selon la jurisprudence (RVJ 2019 p. 55 consid. 6.1 ; ACDP 19 229 du 9 juillet 2020 consid. 5.2.2, A1 17 93 du 5 septembre 2018 consid. 5.3), le motif de résiliation ordinaire exigé par l'article 58 alinéa 1 LcPers doit correspondre à un motif objectif et soutenable, d'une certaine importance, qui permette d'admettre que le licenciement ne constitue pas un acte administratif arbitraire. Il n'est pas nécessaire que le motif de résiliation atteigne une intensité qui rendrait inexigible la poursuite de la relation de travail. Pour qu'une résiliation ordinaire

- 16 - apparaisse objectivement fondée, il suffit que le maintien dans l'emploi des personnes concernées se heurte à l'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration. L'article 58 alinéa 2 LcPers précise qu'un motif de résiliation existe notamment dans les cas suivants : a) manquements répétés ou persistants dans les prestations et/ou le comportement ; b) aptitudes ou capacités insuffisantes à accomplir les tâches liées à la fonction. 4.2.1 En l'espèce, la Cheffe du DSSC a reproché à la recourante de ne pas donner satisfaction quant à la qualité de son travail, de commettre trop d'erreurs ou d'imprécisions dans les réponses qu'elle fournissait aux usagers et de ne pas maîtriser après cinq ans d'activités les inventaires des fonds d'archives et certains renseignements de base. Elle a relevé que ses collègues se plaignaient ainsi de devoir lui apporter un soutien incessant au préjudice de leur propre activité. En outre, le malaise que la recourante ressentait face au public lui causait un stress évident qui accentuait ses lacunes et la qualité de l'accueil qui lui était confié. La Cheffe du DSSC a constaté que le rapport médical du 16 décembre 2019 confirmait que les missions confiées à la recourante, conformément à son cahier des charges, étaient trop complexes et avaient suscité une angoisse et que le poste de travail n'était pas adapté à ses compétences. Les attentes envers la recourante correspondaient pourtant à des exigences ordinaires d'un poste d'agente en information documentaire. Sur cet arrière-plan, elle a considéré qu'il existait un motif de licenciement au sens de l'article 58 LcPers. 4.2.2 Il ressort des formulaires d'appréciation que les prestations de X _____ ont reçu une note A jusqu'en 2017. En 2017, cinq sous-critères d'évaluation avaient toutefois été notés B, notamment en raison d'erreurs dans les renseignements donnés au public. Son supérieur avait signalé que la gestion de la bibliothèque des Vallesania avait dû être transférée à un autre collaborateur en raison du manque

d'autonomie de la recourante, qui peinait à faire face aux imprévus et qui n'arrivait pas, en pareille situation, à gérer ses émotions. Un suivi a été mis en place au printemps 2018 afin de remédier aux problèmes constatés. Les prestations de la recourante ne se sont pas améliorées pour autant puisque ses qualifications ont, en 2018, baissé à B, une note C ayant même sanctionné la précision, la rigueur et la fiabilité de son travail. Le formulaire d'appréciation montre que les erreurs dans les renseignements donnés au public ont persisté. Ils font état d'une mauvaise connaissance des fonds des archives et la prise de mauvaises décisions de la part de la recourante, qui manquait au surplus d'autonomie dans l'accomplissement de son travail en sollicitant régulièrement ses collègues pour remplir des tâches de base. Le problème de gestion des émotions n'était toujours pas

- 17 - maîtrisé. Ces évaluations, qui n'ont pas été discutées par la recourante, constituent une preuve valable des (mauvaises) performances de l'employé (ACDP A1 19 229 précité consid. 5.3; Daniel von Kaenel/Hans-Ulrich Zürcher in : Markus Müller/Reto Feller, *Bernisches Verwaltungsrecht*, 2e éd. 2013, no 61 p. 73 ; Alfred Blesi, *Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht*, thèse, Berne 2005, p. 121). En 2019, l'entretien d'appréciation n'a pas pu être mené en raison des absences maladie de la recourante, mais il appert du dossier que, malgré le suivi toujours en place, la situation ne s'est pas redressée. Il ressort du procès-verbal de la séance du 6 juin 2019 que le supérieur de la recourante a dû constater toujours trop de problèmes ou d'erreurs dans le travail de l'intéressée, lacunes que cette dernière, qui admettait ne pas être à la hauteur, avait elle-même reconnues. De plus et ainsi que l'a relevé la Cheffe du DSSC, même la psychiatre consultée par la recourante explique que le poste de travail de sa patiente n'est pas adapté à ses compétences. Sur le vu de ce qui précède, il apparaît que l'autorité précédente disposait d'un motif objectif et suffisant de résiliation des rapports de service selon l'article 58 LcPers. Cette conclusion s'impose nonobstant la teneur des certificats ou attestations de travail antérieurs, documents qui, comme l'a relevé la Cheffe du DSSC dans sa décision, ne sont pas déterminants pour juger de la qualité des prestations fournies par la recourante dans son poste actuel. 5. Il reste encore à examiner si l'autorité attaquée pouvait légitimement reprocher à la recourante de ne pas remplir à satisfaction son cahier des charges. X

_____ le conteste en faisant en substance valoir que son employeur – en particulier son supérieur – aurait laissé la situation se dégrader, lui aurait confié des tâches supplémentaires dépassant ses compétences d'agente en information documentaire et aurait exercé à son encontre des pressions relevant du harcèlement. A suivre la recourante, A _____ aurait finalement prétexté de la situation dans laquelle il l'avait plongée pour mettre un terme aux rapports de service. 5.1 La jurisprudence (cf. p. ex. arrêt du Tribunal fédéral 8C_41/2017 consid. 3.5 et les références) définit le harcèlement comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, marginaliser, voire exclure une personne sur son lieu de travail. Il arrive fréquemment que chaque acte, pris isolément, apparaisse encore comme supportable, mais que les agissements pris dans leur ensemble constituent une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle du travailleur visé. Il n'y a toutefois pas harcèlement

- 18 - psychologique du seul fait qu'un membre du personnel serait invité - même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail. 5.2 L'on ne peut tout d'abord pas suivre la recourante lorsqu'elle affirme que son supérieur et, plus

généralement, le Service de la culture, auraient laissé la situation se dégrader. Le dossier montre, en effet, que des mesures organisationnelles ont été prises (en 2017, transfert de la responsabilité de la bibliothèque des Vallesania à un autre collaborateur, en 2018, octroi d'un renfort pour terminer l'intégration de toutes les collections dans ladite bibliothèque – objectif que la recourante n'a toutefois pas atteint), que des plans développements ont été définis afin que l'intéressée puisse améliorer ses compétences et qu'un suivi particulier a été mis en place depuis le printemps 2018 avec le responsable RH du Service de la culture et A _____. Dans ce cadre, la recourante a pu notamment évoquer ses problèmes de stress et de tremblements (cf. procès-verbal du 25 octobre 2018), qui n'ont pas été ignorés et encore moins été stigmatisés. 5.3 Ensuite, la recourante se plaint d'avoir dû assumer de nouvelles tâches dépassant ses compétences, tels des travaux de facturation et de secrétariat, le traitement de renseignements posés par le public « d'un niveau universitaire dépassant largement [ses] compétence[s] » et ou encore des travaux « de recherches universitaires ». Elle affirme (allégué 2.7) qu'à partir de 2018, on lui aurait ainsi attribué un travail d'archiviste. Aucun élément ne vient toutefois le prouver. La recourante n'entreprend pas non plus d'expliquer en quoi les missions susmentionnées seraient étrangères à celles ressortant du cahier des charges sur lequel elle a apposé sa signature le 22 juin 2015. Tel n'est pas le cas à la lecture de ce document qui n'a pas été modifié depuis lors à teneur du dossier. Dans le poste qu'elle occupe, la recourante doit, en effet, veiller à l'accueil du public, fournir des renseignements sur les fonds d'archives, assumer le prêt des dossiers et documents, gérer la salle de lecture et la caisse de l'accueil ainsi que la bibliothèque des archives, accomplir diverses tâches administratives liées aux revues et cahiers Vallesia et pourvoir à la mise à jour de l'intranet. La critique est donc infondée. Peu importe qu'aux dires de la recourante, de nombreux collaborateurs (pas tous d'ailleurs) auprès des Archives bénéficient, pour leur part, d'une formation supérieure universitaire. La recourante a bel et bien été engagée en qualité d'agente en information documentaire selon son cahier des charges et les tâches qui y sont décrites apparaissent en rapport avec cette fonction. Il n'y a au surplus pas lieu s'arrêter sur les critiques, aucunement

- 19 - étayées, tirées d'une organisation hiérarchique lacunaire (ch. 4.5.2 du mémoire) qui, selon la recourante, expliquerait certaines des erreurs qu'on lui reproche de commettre. 5.4 Une lecture objective du dossier ne laisse aucunement entrevoir l'existence d'un processus visant à l'élimination professionnelle de la recourante. Comme on l'a vu A _____ n'a pas exigé d'elle des tâches étrangères à son cahier des charges (consid. 5.3) et n'a pas non plus laissé la situation se péjorer (consid. 5.2). Avec le responsable RH du Service de la culture, ce cadre a, au contraire, veillé à mettre en place un suivi conciliant destiné à remédier aux problèmes rencontrés par l'intéressée. Il est dès lors faux de soutenir, comme le fait la recourante, que la résiliation serait intervenue après « un dialogue de sourds » et que l'employeur aurait « pris prétexte de la fragilité et de l'incompétence subite de l'employée pour mettre un terme au contrat » (mémoire ch. 4.2.5). L'épisode déjà évoqué lié à l'annulation du cours « bilan de compétences » (mémoire ch. 4.3.5 et 4.3.7), à le tenir pour vrai, ne saurait à lui seul occulter l'ensemble des démarches entreprises afin de lui venir en aide. Les propositions de départ à l'amiable, que la recourante a accepté d'étudier et de négocier, finalement sans succès, ne sauraient non plus être rangées sous le terme de « harcèlement », comme elle le suggère encore. Au surplus, les courriels et procès-verbaux figurant au dossier ne comportent aucune déclaration méprisante à l'endroit de la recourante ni d'éléments plus largement susceptibles de porter atteinte à sa dignité personnelle. En particulier, son supérieur ne s'est nullement employé à relever « la moindre peccadille »

pour « tenter de la coincer » (p. 3 de la détermination complémentaire). Lors des différentes séances de suivi, A _____ a bien plutôt confronté l'intéressée à ses lacunes et à ses erreurs, propres à impacter la qualité du service et le bon fonctionnement de la section, en lui faisant part de son insatisfaction et en sollicitant des améliorations. Pareille attitude ne s'apparente aucunement à de l'humiliation ou à l'acharnement, comme le laisse suggérer la recourante (mémoire ch. 4.3.5). Elle se plaint d'avoir dû travailler des mardis, alors qu'elle ne travaillait pas ce jour-là, et d'avoir ensuite encouru le reproche d'un trop grand nombre d'heures supplémentaires (mémoire ch. 4.3.6). Ces plaintes ne sont toutefois nullement étayées. De même, X _____ n'apporte aucun élément concret montrant que son supérieur ou le responsable RH auraient fait preuve d'un autoritarisme injuste, blessant ou rabaissant et, qu'en fin de compte, son supérieur l'aurait prise pour une « tête de turc ». Dans sa réplique (p. 4), la recourante évoque encore le fait que nombreuses personnes auraient démissionné « ensuite d'arrêt maladie ou d'accident » à l'appui d'une liste personnelle (dossier du TC, p. 96) mêlant accident de

- 20 - moto, lassitude professionnelle et points de situation, embolie pulmonaire, infarctus ou encore un accident avec « jambe cassée ». Cette tentative de jeter le discrédit sur sa hiérarchie apparaît ainsi plus que maladroite au vu des exemples donnés. Pour le reste et compte tenu de l'absence de tout indice allant dans ce sens, l'on ne saurait non plus voir une situation de harcèlement dans le fait qu'un collaborateur (F _____) se soit prétendument retrouvé en arrêt maladie à la suite des entretiens de novembre 2019. 5.5 Au vu de qui ce qui précède, le Tribunal n'entrevoit aucun indice probant laissant à penser que l'on aurait porté atteinte aux droits de la personnalité et que la résiliation des rapports de service pourrait constituer l'aboutissement d'un processus de harcèlement et se révéler, à ce titre, abusive. La recourante affirme avoir « souvent » utilisé le terme de harcèlement dans « ses documents et ses explications ». Elle ne l'a cependant fait qu'une fois à teneur du dossier, à savoir dans son rapport du 24 octobre 2018. Le lendemain, le responsable RH a évoqué cette problématique avec la recourante, qui a concédé le caractère inapproprié de ses propos. De fait, la thèse d'un harcèlement avancée par cette dernière relève bien plutôt d'une stratégie de défense pour tenter de faire échec à son licenciement. 6.1 Dans son mémoire, la recourante reprochait encore au DSSC d'avoir refusé de lui remettre un certificat de travail et d'en avoir prévu la délivrance que dans les 30 jours suivant son départ. 6.2 Le dossier ne montre cependant pas que le DSSC ait, même implicitement, refusé de remettre un certificat, cas échéant, intermédiaire, à la recourante. Les négociations ont, certes, porté sur la teneur de ce document. Dans sa réponse, l'autorité attaquée a dans ce sens affirmé, sans être contredite, avoir remis un projet à l'avocat de la recourante en date du 19 novembre 2020 (recte : 2019), qui en a fait également de même. Ce n'est que par courrier du 8 mai 2020 que la recourante, qui l'allègue d'ailleurs elle-même, a formellement sollicité la délivrance d'un certificat. Or, ce document lui a été remis le 30 juin 2020, sans relance préalable de l'intéressée. Le grief doit être ainsi rejeté. 7.1 En dernier lieu, la recourante invoque une violation de l'article 59 alinéa 1 LcPers, norme qui prévoit qu'en cas d'incapacité durable de travail par suite de maladie ou d'accident, l'autorité compétente résilie l'engagement pour une date correspondant à celle de l'extinction du droit au traitement. La recourante explique que, « sauf erreur ou omission [de sa part] », l'extinction du droit au traitement n'intervient pas avant le 30 septembre 2020.

- 21 - 7.2 Le moyen est inopérant puisque la résiliation a été prononcée en vertu de l'article 58 LcPers et des motifs visés par cette norme, et non pas sur la base de l'article 59 LcPers,

dont le régime prévu à l'alinéa 1 ne trouve donc pas application en l'espèce. A juste titre, la décision attaquée (cf. p. 3 de celle-ci) a par contre réservé l'article 58 alinéa 3 LcPers. Cette norme, en vigueur depuis le 17 mars 2017, prévoit qu'en cas d'incapacité de travail, par suite de maladie ou d'accident durant le délai de résiliation, le délai légal est prolongé d'une durée égale au nombre de jours effectifs d'incapacité de travail, mais au maximum de 30 jours au cours de la première année de service, 90 jours de la deuxième à la troisième année de service et de 180 jours à partir de la quatrième année de service. Dans ce sens, la Cheffe du DSSC a invitée l'intéressé à transmettre sans délai ses prochains certificats médicaux afin de réexaminer le moment de la résiliation. La recourante ne prétend pas que cette mise en œuvre de l'article 58 alinéa 3 LcPers serait critiquable. Tel n'est pas le cas au vu du message relatif à la modification de l'article 58 alinéa 3 LcPers (BSGC 2016, session de novembre 2016, p. 771), qui évoque expressément la reconsidération de la décision afin, le cas échéant, d'en différer les effets, et des précédents en la matière (ACDP A1 18 71 du 26 octobre 2018 et l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_823/2018 du 10 avril 2019 confirmant ce prononcé cantonal). Au surplus, la problématique n'a fait l'objet d'aucune nouvelle décision du DSSC à teneur de dossier et ne saurait être dès lors tranchée dans le cadre de la présente procédure (art. 72 LPJA). 8.1. En définitive, la décision attaquée doit être confirmée et le recours rejeté dans la mesure de sa recevabilité (art. 80 al. 1 let. e et 60 al. 1 LPJA). 8.2 Les frais de la cause, fixés principalement sur le vu des principes de la couverture des frais et de l'équivalence des prestations, à 1500 fr., sont mis à la charge de la recourante (art. 89 al. 1 LPJA ; art. 3 al. 3, 11, 13 al. 1 et 25 de la loi du 11 février 2009 fixant le tarif des frais et dépens devant les autorités judiciaires ou administratives [LTar ; RS/VS 173.8]). Elle n'a pas droit à des dépens (art. 91 al. 1 a contrario LPJA). Sur ce dernier point, il faut relever que l'article 40 alinéa 2 lettre d LcPers cité par la recourante (mémoire ch. 4.9.3) n'impose pas, comme elle le soutient, de mettre les frais et dépens à la charge de l'Etat. Cette disposition, qui prévoit que l'Etat met à disposition une protection juridique pour les employés, ne s'applique évidemment pas dans l'hypothèse où, comme en l'occurrence, la procédure est initiée par l'employeur lui-même. De plus, selon l'article 34 alinéa 2 de l'ordonnance sur le personnel de l'Etat du Valais du 22 juin 2011 (OcPers ; RS/VS 172.200), l'assistance juridique peut être accordée en matière civile ou pénale.

- 22 -

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.