

A1 24 39

ARRÊT DU 5 JUILLET 2024

**Tribunal cantonal du Valais
Cour de droit public**

Composition : Christophe Joris, président ; Dr Thierry Schnyder et Michael Steiner, juges ; Elodie Cosandey, greffière,

en la cause

X _____, recourant, représenté par Maître Benoît Fournier, avocat à Sion

contre

DÉPARTEMENT DE L'ÉCONOMIE ET DE LA FORMATION (DEF), autorité attaquée

(Fonction publique)

recours de droit administratif contre la décision du 9 février 2024

Faits

A. Par décision du 9 juin 2005, X _____, né le xx.xx1 1967, a été nommé par le Département de l'éducation, de la culture et du sport (devenu ensuite le Département de la formation et de la sécurité, puis le Département de l'économie et de la formation) en qualité de maître professionnel auxiliaire auprès du A _____ dès le 1^{er} septembre 2005.

Ba. Le 18 février 2013, X _____ a adressé une lettre d'excuse au Chef du Département de la formation et de la sécurité aux termes de laquelle il reconnaissait avoir eu un comportement inapproprié envers une élève, tout en précisant avoir appris, à travers cette affaire, qu'un maître socio-professionnel se devait de garder une distance à l'égard de ses élèves. Il ressort de ce courrier qu'une décision de licenciement immédiat avait été prononcée à son égard et que la présentation écrite de ses excuses faisait partie de l'arrangement trouvé pour mettre fin à cette affaire sans le renvoyer.

Bb. Le 19 novembre 2013, un entretien a eu lieu entre X _____, le Chef du service de la formation professionnelle et une juriste du Département de la formation et de la sécurité en lien avec plusieurs reproches formulés à l'encontre de l'enseignant. A cette occasion, le Chef de service a rappelé à X _____ qu'il devait respecter son engagement formel de garder ses distances avec les élèves. L'enseignant a en outre reconnu que, le 8 novembre précédant, il avait libéré ses élèves avant la fin du cours et qu'il était allé déguster du vin avec ses collègues.

Par décision du 13 décembre 2013, le Département de la formation et de la sécurité a prononcé un blâme à l'encontre de X _____ en raison du fait qu'il avait quitté la classe durant les cours et consommé de l'alcool.

C. Le 8 novembre 2023, un entretien a eu lieu entre le directeur de l'A _____, la cheffe de section et B _____, apprentie en CFC cuisinier. Au cours de cet entretien, tenu à la demande de l'apprentie, cette dernière a notamment expliqué que X _____ s'était rapproché d'elle pour la première fois lors d'une sortie scolaire en été 2021 au cours de laquelle il avait étalé de la crème solaire sur son dos sans lui demander la permission. A cette occasion, cet enseignant avait également proposé à une autre élève de se baigner dans un jacuzzi avec lui. Par la suite, X _____ avait offert à B _____ de venir travailler avec lui lors d'un camp de musique en août 2022 pour se faire un peu d'argent. Comme elle ne connaissait personne d'autre au camp, elle avait accepté de dormir chez son professeur. Dès le troisième soir, X _____ avait initié

un premier rapport sexuel avec elle. A l'issue du camp, il lui avait trouvé une place dans un restaurant et l'avait prise sous son aile. Ils avaient ensuite entretenu une relation pendant plusieurs mois. Alors que B _____ ne se sentait pas bien psychologiquement, X _____ l'avait convaincue d'écrire une lettre à la cheffe de section pour suspendre sa formation. En novembre 2022, à la suite de deux tests de grossesse positifs, il lui avait imposé de prendre rendez-vous pour avorter, avant même le retour du résultat de la prise de sang, lequel était finalement négatif. Après avoir perdu son appartement, B _____ s'était installée chez X _____ quelque temps. A cet égard, l'apprentie a exposé qu'un soir, une grosse dispute avait éclaté entre eux et que l'enseignant avait été violent en la frappant et la soulevant par les cheveux, de sorte qu'elle avait appelé son père pour qu'il vienne la chercher. X _____ s'était alors montré fou de rage qu'elle ait parlé de cette incident à son père et lui avait ordonné de « dégager » en affirmant qu'elle n'aurait pas besoin de venir à son enterrement. Il était ensuite sorti avec un fusil à la main et s'était tiré dessus. B _____ avait appelé immédiatement les secours. Lors de sa déposition au poste, la police avait constaté des bleus et des ecchymoses sur son corps, mais l'apprentie, se disant amoureuse, avait refusé de porter plainte. Elle avait alors été accueillie provisoirement par un couple de retraités, amis de X _____. Plus tard, B _____ avait découvert en lisant des échanges de messages que l'enseignant entretenait à nouveau une relation avec une ancienne élève, ce qui avait donné lieu à une nouvelle dispute au début du mois de novembre 2023. Ainsi, X _____ avait menacé B _____ de « se tirer encore une balle » si elle parlait à la cheffe de section et l'avait mise dehors. Déboussolée, l'apprentie avait forcé la porte de la remise pour y passer la nuit alors qu'il faisait très froid. Elle avait tenté de frapper à la porte de la maison pour rentrer au chaud mais l'enseignant s'était montré intraitable. A la fin de l'entretien du 8 novembre 2023, B _____ a déclaré que, confrontée à de grosses difficultés familiales, elle s'était accrochée à X _____ car elle ne pouvait compter que sur lui mais qu'elle avait pris conscience, grâce à ses médecins, qu'elle avait été manipulée. Elle a également précisé que, sur le téléphone portable de son enseignant, elle était enregistrée sous le prénom de « C _____ ».

Le 9 novembre 2023, B _____ a certifié que le contenu du procès-verbal de l'entretien du 8 novembre 2023 était exact.

Le 21 novembre 2023, le médecin conseil de l'Etat du Valais a confirmé que X _____, qui était en arrêt jusqu'au 10 janvier 2024, ne présentait aucune contre-indication médicale à être convoqué à un entretien, selon les informations

fournies par le médecin du Centre de compétences en psychiatrie et psychothérapie (CCPP) qui le suivait.

Le même jour, le Service de la formation professionnelle (SFOP) du Département de l'économie et de la formation (DEF) a convoqué X _____ à un entretien le 4 décembre 2023 afin qu'il s'explique sur son « attitude envers une apprentie ».

Le 29 novembre 2023, le médecin conseil de l'Etat du Valais a indiqué s'être entretenu une nouvelle fois avec le médecin du CCPP de X _____, selon lequel la situation avait radicalement changé depuis la réception de la convocation qui ne concernait visiblement pas la simple reprise de l'activité professionnelle de son patient. Ainsi, l'état de santé de X _____ contre-indiquait clairement la tenue de l'entrevue du 4 décembre 2023.

Le 1^{er} décembre 2023, X _____ a également exposé ne pas être « en mesure psychologique » de se présenter à l'entretien de service.

Le 13 décembre 2023, l'avocat de X _____ a informé le SFOP de la constitution de son mandat et requis que son client puisse avoir accès par écrit aux reproches qui lui étaient formulés, afin de pouvoir se déterminer.

Par courrier du 21 décembre 2023, le SFOP a expliqué que la convocation de X _____ avait précisément pour objet qu'il puisse se déterminer par oral sur les éléments qui lui étaient reprochés. Transmettant les propos détaillés que l'apprentie avait relatés à sa direction, le SFOP a précisé que, quand bien même cette apprentie était majeure au moment de leur relation, compte tenu de la gravité des faits et des antécédents de l'enseignant, les rapports de service ne pouvaient pas être poursuivis. Compte tenu de ces éléments, l'autorité a fixé un délai au 10 janvier 2024 à X _____ pour faire valoir ses observations.

Le 9 janvier 2024, le mandataire de X _____ a demandé une prolongation de délai au 30 janvier 2024 en raison d'une surcharge de travail l'empêchant de rencontrer son client avant le 18 janvier 2024.

Par courrier du 11 janvier 2024, le SFOP a accepté de prolonger le délai de détermination au 30 janvier 2024.

Le 19 janvier 2024, B _____ a adressé une lettre au SFOP, avec copie au mandataire de X _____, demandant que le procès-verbal du 8 novembre 2023 soit détruit et s'opposant formellement à ce que ce document soit utilisé contre l'enseignant.

Elle a justifié sa demande de la sorte : « Mise sous pression et peur de devoir dormir dehors je conteste ce que j'ai dit à l'encontre de [X _____] ».

Le 30 janvier 2024, le mandataire de X _____ s'est référé à la lettre de B _____ en relevant que cette dernière avait contesté les déclarations contenues dans le procès-verbal du 8 novembre 2023 et exigé que cette pièce soit retirée du dossier. Il a demandé à recevoir une copie de la lettre de l'apprentie, à être informé de la suite donnée à cette correspondance et à ce qu'un nouveau délai de détermination lui soit imparti.

Le 6 février 2024, le SFOP s'est étonné de la correspondance du 30 janvier 2024, soulignant que le mandataire de X _____ était en copie de la lettre de l'apprentie et en connaissait le contenu global. En outre, compte tenu de la prolongation du délai qui lui avait déjà été accordé, son client avait eu tout le loisir de s'exprimer sur les éléments qui lui étaient reprochés dans la mesure où il était en possession de tous les documents utiles. Enfin, le SFOP a estimé qu'étant donné la gravité des faits, la procédure devait être poursuivie, indépendamment du versement du procès-verbal au dossier, et a maintenu sa volonté de proposer la résiliation immédiate des rapports de service. Une copie de la lettre du 19 janvier 2024 était annexée à cet envoi.

Le 7 février 2024, le mandataire de X _____ s'est plaint que l'autorité n'avait pas répondu à deux de ses demandes. En effet, elle n'avait pas indiqué si le procès-verbal allait être retiré du dossier, auquel cas ce dernier serait vidé de sa substance, ni accordé un nouveau délai de détermination. Il a déclaré que son client reconnaissait la gravité des accusations portées à son encontre mais en contestait complètement le contenu. Il a requis un nouveau délai pour se déterminer.

Le 9 février 2024, le SFOP a maintenu sa position.

D. Par décision du 9 février 2024, le DEF a résilié les rapports de service qui le liaient à X _____, avec effet immédiat. En substance, il a retenu que cet enseignant avait entretenu une relation intime avec une apprentie alors que cette dernière était fragilisée par sa situation familiale. Il importait en outre peu que cette apprentie ait été majeure au moment de leur relation sur le vu de la position hiérarchique d'autorité envers les apprentis qu'occupait X _____, en raison de sa fonction d'enseignant. De même, le fait que l'apprentie ait demandé, le 19 janvier 2024, à ce que le procès-verbal du 8 novembre 2023 soit détruit et se soit opposée à ce que ce document soit utilisé contre X _____, alors qu'elle avait certifié que le contenu de ce dernier était exact le 9 novembre 2023, démontrait l'emprise que cet enseignant détenait encore sur elle.

L'apprentie précisait d'ailleurs expressément dans sa lettre du 19 janvier 2024 avoir été mise sous pression et avoir peur de dormir dehors. Ainsi, les accusations formulées à l'encontre de X _____, bien que portant sur des faits qui s'étaient déroulés en dehors de l'école, étaient extrêmement graves. Le DEF a estimé que le comportement de X _____ était propre à ternir son image et portait atteinte à la confiance du public et de son employeur ainsi qu'aux intérêts de l'Etat. Dès lors, aucune mesure moins incisive que son licenciement ne permettait d'atteindre le but d'intérêt public recherché, soit l'exécution de la mission d'enseignement par des personnes pouvant honorer leur devoir éducatif et jouissant d'une bonne réputation. Le maintien de X _____ dans son poste qui comportait des responsabilités éducatives, pédagogiques et d'exemplarité envers des apprentis était donc impossible en raison de la rupture définitive des rapports de confiance avec son employeur, ce qui justifiait son renvoi sans délai et sans indemnité.

E. Le 22 février 2024, X _____ a recouru céans à l'encontre de ce prononcé en prenant les conclusions suivantes :

« Préliminairement:

1. Le document intitulé « Entretien du 8 novembre 2023 à 10h00 » est retiré du dossier.
2. L'effet suspensif lié au droit au traitement de X _____ est accordé.

Principalement:

1. La décision du [DEF] du 9 février 2024 est annulée.
2. Une équitable indemnité pour les dépens y compris pour la procédure de première instance est allouée à [X _____] sur la base d'un décompte détaillé à produire en fin de procédure. »

A l'appui de ses conclusions, X _____ a notamment indiqué que les graves accusations portées à son encontre dans le document « Entretien du 8 novembre 2023 à 10h00 » étaient fausses et relevaient de la calomnie ainsi que de la diffamation. Rappelant que B _____ avait contesté le contenu de ce procès-verbal et s'était formellement opposée à ce qu'il soit utilisé à son encontre, il a soutenu qu'elle n'avait fait la démarche de contacter l'A _____ que parce qu'elle avait été mise sous pression par son père, chez qui elle habitait et qui l'avait menacée de la chasser de la maison. Par conséquent, cet entretien constituait un moyen de preuve illicite qui devait être retiré du dossier. X _____ s'est ensuite plaint d'une violation de son droit d'être entendu. Au fond, il a estimé que le licenciement n'était pas justifié, étant donné que le dossier ne reposait que sur des accusations contestées et que lui-même n'avait fait l'objet d'aucune sanction disciplinaire mis à part un blâme il y a plus de 10 ans. Son

casier judiciaire était en outre vierge et ses états de services bons. X _____ a déposé les pièces afférentes à son recours le 27 février 2024.

Le 5 mars 2024, le DEF a déposé le dossier de la cause et proposé le rejet de la demande de restitution de l'effet suspensif, estimant, en substance, que cette dernière n'était pas suffisamment motivée et étayée.

Le 8 mars 2024, X _____ a retiré sa conclusion préliminaire n° 2 visant à l'octroi de l'effet suspensif.

Le 13 mars 2024, X _____ a déposé une écriture ampliative à son recours du 22 février 2024. A cette occasion, il a pris une nouvelle conclusion préliminaire tendant au retrait du dossier de la lettre anonyme déposée par le DEF sous pièce n° 36 au motif que cette dernière relevait de la calomnie. Au fond, il a invoqué une violation de l'art. 68 de la loi du 14 septembre 2011 sur le personnel de la scolarité obligatoire et de l'enseignement secondaire du deuxième degré général et professionnel (LPSO), estimant que les conditions pour prononcer son licenciement n'étaient pas remplies. En effet, la décision du DEF se fondait uniquement sur des accusations calomnieuses proférées par une apprentie, dont les capacités à mentir et à manipuler étaient avérées et qui, follement amoureuse de son professeur, n'avait pas accepté ses refus d'entretenir une relation avec elle. Ainsi, présentant des problèmes psychologiques et se trouvant à la fois dans un état de détresse émotionnelle et de colère, B _____ avait cherché à lui causer du tort. Pour le reste, les deux antécédents auxquels se référait le DEF constituaient des cas « bagatelles » largement prescrits au sens de l'art. 46e LPSO. X _____ a encore soutenu avoir toujours été bien évalué par sa hiérarchie et ses apprentis au cours ses nombreuses années de service.

Le 11 avril 2024, le DEF a pris position sur le fond du recours et a proposé son rejet. Concernant le procès-verbal du 8 novembre 2023 que X _____ voulait faire retirer du dossier, l'autorité a rappelé qu'il ne s'agissait que d'un contre-rendu de propos qui avaient effectivement été tenus dans le cadre d'une séance demandée par l'apprentie. Le fait que cette dernière en ait requis la destruction ultérieurement ne changeait rien au fait que cette entretien avait bien eu lieu. Ce procès-verbal ne constituait donc pas un moyen de preuve illicite, mais un élément à part entière du dossier. Quant à la lettre anonyme, elle dénonçait précisément le type de comportement qui était reproché à X _____ par l'apprentie et était appuyée par une copie d'un message WhatsApp déplacé émanant de ce même professeur qui avait écrit : « Et la belge tu arrêtes de mouiller... » à une autre apprentie. Eu égard au droit d'être entendu de l'enseignant, le

DEF a estimé que X _____ faisait preuve de mauvaise foi en invoquant une violation de ce droit, dans la mesure où il avait renoncé de lui-même à s'exprimer dans le délai imparti, qui avait déjà été prolongé, alors qu'il était en possession de tous les éléments portés à la connaissance du SFOP et qu'il connaissait la mesure envisagée. Sous l'angle de l'art. 68 LPSO, le DEF a soutenu que le professeur ne démontrait pas la violation de cet article, mais se plaignait seulement, une nouvelle fois, des faits retenus à son encontre sur la base du procès-verbal du 8 novembre 2023.

Le 3 mai 2024, X _____ a maintenu sa position. Relativement au retrait du dossier du procès-verbal du 8 novembre 2023 et de la lettre anonyme, il a soutenu que ces deux documents étaient le résultat d'une infraction, la calomnie, et qu'il avait décidé de déposer une plainte pénale. Il a estimé que la version retenue par le DEF selon laquelle il avait eu des relations sexuelles avec B _____ ne reposait sur aucune preuve solide, mis-à-part les dires de l'apprentie qu'elle-même avait retirés. Il n'avait quant à lui jamais varié sur sa version des faits selon laquelle il avait voulu aider B _____ qui se trouvait dans une situation difficile en lui procurant une occupation et en lui dispensant une aide pour réussir ses examens, mais n'avait jamais eu de relation de couple ou intime avec elle. En ce qui concernait le message qu'il avait envoyé sur WhatsApp, il avait été sorti de son contexte puisque le message complet était : « Et la belge tu arrêtes de mouiller... Les yeux maintenant » en faisant référence au fait qu'il avait vu une élève pleurer à plusieurs reprises. X _____ a en outre déposé un nouveau courrier de B _____ daté du 23 avril 2024 adressé au SFOP aux termes duquel elle indiquait, concernant le procès-verbal du 8 novembre 2023, avoir « rédigé ce rapport sous l'emprise d'une forte colère suite à [sa] situation personnelle et que son contenu ne refl[était] en aucun cas [son] opinion ».

Le 27 mai 2024, le DEF a confirmé sa proposition de rejet du recours. Il a précisé que l'existence d'une relation intime entre X _____ et B _____ ne reposait pas uniquement sur le témoignage de l'apprentie, mais aussi sur le message de sa mère déposé en pièce n° 37 mentionnant une séparation entre les deux ainsi que sa présence au domicile de l'enseignant le jour de la tentative de suicide de ce dernier. Au cours de l'entretien du 8 novembre 2023, l'apprentie avait exprimé à plusieurs reprises avoir pris conscience d'avoir été manipulée par son professeur qui souhaitait se protéger. Elle avait ensuite certifié le contenu comme exact le lendemain de sorte qu'il ne pouvait pas être retenu qu'elle avait agi sous le coup de la colère. S'agissant de la version de X _____, le DEF a relevé qu'il était difficilement compréhensible que cet enseignant ait voulu aider son élève dans une mesure allant au-delà de l'entendement, sur le vu de

la manière dont il l'avait dépeinte. Il était également totalement incohérent qu'il n'ait pas informé sa direction qu'il aidait cette apprentie en dehors des cours qu'il donnait ni de la présence de cette dernière à son domicile lors de sa tentative de suicide, et ce alors qu'il s'était formellement engagé à respecter son devoir de garder ses distances avec ses élèves.

Considérant en droit

1.

1.1. Déposés en temps utile et dans les formes requises contre une décision du DEF par le mandataire d'une personne directement atteinte, le recours de droit administratif du 22 février 2024 et son complément du 13 mars 2024 sont recevables (art. 87a al. 1 LPSO et 72, 80 al. 1 let. a et b, 44 al. 1 let. a et 46 LPJA).

1.2. La valeur litigieuse dépasse 15'000 fr. compte tenu du salaire mensuel du recourant, titulaire d'un poste rangé en classe de traitement 5 selon le décompte de salaire du mois de janvier 2024 attestant d'un salaire mensuel brut de 9725 fr. 40 (art. 85 al. 1 let. b et 112 al. 1 let. d LTF).

2.

2.1. A titre de moyens de preuve, le recourant a requis l'édition du dossier de la cause ainsi que de celui de l'apprentie B _____, l'édition de tous les procès-verbaux de ses entretiens de qualification et de tous ses rapports d'évaluation par les apprentis, l'édition de sa décision de nomination en tant que maître de cours pratiques pour les apprentis cuisiniers puis en qualité de maître professionnel, son interrogatoire, de même que l'audition de D _____, de E _____, de F _____ et de G _____. Le dossier du DEF sur la présente cause, y compris les éléments nécessaires quant à la nomination du recourant ainsi que le mail du 29 novembre 2023 du médecin conseil, a été déposé les 5 mars et 11 avril 2024. La demande du recourant est donc, sur ce point, satisfaite (art. 80 al. 1 let. d, 56 al. 1 et 17 al. 2 LPJA).

2.2. Quant aux autres offres de preuves formulées, il convient de rappeler que l'autorité peut mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 146 IV 218 consid. 3.1.1 et 145 I 167

consid. 4.1). En particulier, le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. ne comprend pas le droit d'être entendu oralement ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 140 I 68 consid. 9.6.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_718/2022 du 14 novembre 2023 consid. 6.1) ; l'autorité de jugement peut ainsi renoncer à citer des témoins si elle peut dénier à ces témoignages une valeur probante décisive pour le jugement (ATF 130 II 425 consid. 2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_617/2022 du 20 février 2024 consid. 4.1).

2.3. En l'espèce, le dossier de la cause contient toutes les informations nécessaires sur le parcours du recourant pour traiter de la présente affaire, de sorte que l'on ne décèle pas quel élément probant pertinent apporterait la production de l'édition de tous les procès-verbaux de ses entretiens de qualification et de tous ses rapports d'évaluation par les apprentis. En effet, les compétences d'enseignement du recourant ne sont pas à l'origine de la décision litigieuse et n'ont pas été remises en question. Ce moyen de preuve n'apparaît dès lors pas décisif et n'est pas de nature à influencer sur la décision à rendre, la situation du recourant étant suffisamment établie par les actes de la cause. Concernant son interrogatoire, le recourant a déjà pu s'exprimer à maintes reprises par écrit, en particulier dans son recours de droit administratif du 22 février 2024 et son complément du 13 mars 2024 ainsi que dans sa détermination du 3 mai 2024, de sorte que l'on ne décèle pas ce que son audition serait susceptible d'apporter de plus. Il ne l'explique d'ailleurs pas.

S'agissant du dossier de l'apprentie B _____, le recourant l'invoque uniquement pour démontrer que celle-ci avait suspendu sa formation pendant l'année scolaire 2022/2023. Ce fait ressort toutefois de la lettre de l'apprentie du 8 septembre 2022, déposée en pièce n° 10 par le recourant le 27 février 2024. Quant à son état psychologique, B _____ a admis au cours de l'entretien du 8 novembre 2023 qu'à la période des faits reprochés au recourant, elle ne se sentait pas bien, était même en détresse et avait des « idées noires ». La production de l'entier du dossier de cette élève s'avère donc inutile.

Le recourant propose également d'entendre D _____ et E _____. Par ce biais, le recourant souhaite prouver que B _____ fait parfois des crises de nerfs violentes. Ce fait n'apparaît cependant pas déterminant pour juger la cause. Au demeurant, comme l'on vient de le rappeler, cette apprentie a déjà admis qu'elle n'allait pas bien à l'époque des faits. Dans son courrier du 23 avril 2024, déposé par le recourant avec son écriture du 3 mai 2024, elle indique également apprendre à gérer sa colère. Ainsi, le témoignage de ces deux personnes est superflu. Il en va de même des auditions, réservées par le recourant, de F _____ et de G _____, dans la mesure où elles concernent,

pour la première, des faits ressortant déjà des extraits de messages WhatsApp au dossier, respectivement, pour la deuxième, des faits postérieurs à la décision litigieuse. Au surplus, si le recourant estimait absolument indispensable de faire connaître le point de vue de certaines personnes, il lui était loisible de déposer des déclarations écrites provenant des intéressés, car la maxime inquisitoire ne dispense pas les parties de collaborer étroitement à l'établissement des faits, spécialement lorsqu'il s'agit d'élucider des faits qu'elles sont le mieux à même de connaître (ATF 148 II 465 consid. 8.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_537/2023 du 18 avril 2024 consid. 3.4.3). Par conséquent, la Cour de céans estime que tous les éléments de fait nécessaires à la solution du litige ressortent du dossier et les différents moyens de preuve requis ne seront donc pas administrés.

3. A titre préjudiciel, le recourant requiert le retrait du dossier du procès-verbal de l'entretien du 8 novembre 2023 ainsi que de la lettre anonyme déposée par le DEF sous pièce n° 36. Il estime qu'il s'agit de preuves illicites dans la mesure où leur contenu respectif relèverait de la calomnie et de la diffamation. A cela s'ajoute que le procès-verbal de l'entretien du 8 novembre 2023 serait utilisé contre la volonté de B _____.

3.1 En matière administrative, la question de savoir quels sont les moyens de preuve admis relève de la procédure administrative, régie en principe, devant les autorités cantonales, par le droit cantonal, sous réserve de dispositions de droit fédéral (ATF 139 II 95 consid. 3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_260/2020 du 20 octobre 2020 consid. 5.2).

En Valais, l'autorité établit d'office les faits sans être limitée par les allégations et les offres de preuve des parties (art. 17 al. 1 LPJA). En outre, les parties ont le droit de participer à la procédure probatoire et de présenter leurs moyens de preuve. Ceux-ci seront pris en considération dans la mesure où ils paraissent propres à favoriser l'établissement des faits (art. 17 al. 2 LPJA). La régularité d'une preuve et le sort des preuves obtenues de manière illicite ne sont toutefois pas réglés directement par la LPJA, même si l'art. 28 al. 1 let. a LPJA opère un renvoi subsidiaire aux dispositions du CPC en matière de preuve.

Aux termes de l'art. 152 al. 2 CPC, le tribunal ne prend en considération les moyens de preuve obtenus de manière illicite que si l'intérêt à la manifestation de la vérité est prépondérant. Contrairement à la preuve irrégulière, recueillie en violation d'une règle de procédure, la preuve illicite est obtenue en violation d'une norme de droit matériel, laquelle doit protéger le bien juridique lésé contre l'atteinte en cause (ATF 140 III 6

consid. 3.1). Sont notamment des moyens de preuves obtenus de façon illicite ceux soustraits chez l'adversaire, ceux extorqués par la contrainte ou soutirés en violation du secret médical ou de fonction, les écoutes ou enregistrements téléphoniques illégaux, les photographies ou les enregistrements réalisés à l'occasion d'une violation de domicile (SCHWEIZER, Commentaire romand, 2^e éd., 2019, n° 14 ad art. 152 CPC).

En procédure administrative, le Tribunal fédéral a déjà eu l'occasion de dire que les dispositions légales du droit fédéral, telles qu'elles existent notamment dans le CPP (art. 141) et le CPC (art. 152), ne sont pas, ou pas directement, applicables, mais tout au plus dans la mesure où elles expriment le droit supérieur. Par conséquent, selon la jurisprudence et la doctrine, il convient de recourir aux principes généraux (arrêt du Tribunal fédéral 8C_7/2020 du 3 novembre 2020 consid. 3.2.2). Ainsi, une interdiction de principe d'utiliser des preuves acquises illicitement peut également être déduite du droit à un procès équitable au sens des art. 29 al. 1 Cst. et 6 par. 1 CEDH. L'exclusion de tels moyens n'est toutefois pas absolue, le juge devant opérer une pesée des intérêts en présence, à savoir, d'une part, l'intérêt public à la manifestation de la vérité et, d'autre part, l'intérêt de la personne concernée à ce que le moyen de preuve ne soit pas exploité. L'utilisation de moyens de preuves acquis en violation de la sphère privée ne doit toutefois être admise qu'avec une grande réserve (ATF 143 II 443 consid. 6.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_260/2020 précité consid. 5.2 et les références citées).

En présence d'intérêts publics importants, par exemple la protection de l'environnement et de la santé contre des atteintes notables, il peut se justifier d'exploiter des preuves qui n'ont pas été obtenues de manière légale, pour autant cependant que l'essence même de la liberté individuelle ne soit pas atteinte. Lorsque les preuves obtenues de manière illégale auraient pu être amenées au procès de manière licite, il convient également de procéder à une pesée des intérêts en présence (ATF 139 II 95 consid. 3.1). A noter également que, dans la procédure en matière de droit des assurances sociales, des informations provenant d'une observation en soi illicite peuvent être utilisables après une pesée minutieuse des intérêts privés et publics, le Tribunal fédéral s'appuyant à cet égard aussi bien sur la pratique du droit pénal que sur l'art. 152 al. 2 CPC (cf. ATF 143 II 443 consid. 5 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_501/2021 du 14 juillet 2022 consid. 5.1). Il en va de même dans le droit de la fonction publique (cf. ATF 139 II 7 consid. 6) et dans le droit fiscal (cf. arrêt du Tribunal fédéral 2C_260/2020 précité). En droit de la circulation routière, la jurisprudence a décidé, en se référant à l'étroit parallélisme entre la procédure pénale et la procédure administrative, que dans la procédure de retrait du permis de conduire pour infraction aux règles de la circulation, il n'est pas possible d'exploiter un

moyen de preuve que le juge pénal a exclu en raison de son illégalité ; il en irait autrement s'il s'agissait de l'inaptitude à la conduite, car la protection des autres usagers de la route est ici au premier plan (ATF 139 II 95 consid. 3.4 et 3.5 ; SEILER, Parallele Straf-, Zivil- und Verwaltungs(justiz)verfahren : Schnittmengen und Reibungsflächen in der Praxis des Bundesgerichts, ZBI 125/2024 p. 69 ss.).

3.2. En l'espèce, le recourant fonde le caractère illicite des documents litigieux sur l'assertion selon laquelle ils seraient le résultat d'une infraction, à savoir une atteinte à son honneur sous la forme de la calomnie et de la diffamation au sens des art. 174 et 173 CP. Ce faisant, le recourant n'avance ici qu'une hypothèse qu'aucun élément au dossier n'atteste. En effet, il n'a déposé aucune preuve de l'existence d'un jugement pénal qualifiant les propos tenus à l'occasion de l'entretien du 8 novembre 2023 ou dans la lettre anonyme de diffamatoires ou de calomnieux, ni même de l'ouverture d'une procédure à la suite d'une plainte pénale à ce sujet. Or, il n'appartient pas à la Cour de céans de se prononcer sur la réalisation ou non d'une infraction pénale. L'on relèvera par ailleurs que les versions de l'apprentie et du recourant se rejoignent en tout cas sur certains points, notamment le fait qu'il lui a proposé de travailler avec lui lors d'un camp, qu'elle a habité chez lui quelque temps ou qu'elle était présente lors de sa tentative de suicide. Dès lors, il serait en tout cas faux de retenir que les faits relatés dans le procès-verbal de l'entretien du 8 novembre 2023 ne seraient qu'un tissu de mensonges.

Quant à la question de l'utilisation du procès-verbal litigieux contre la volonté de B _____, il sied de rappeler que cette dernière n'est que dénonciatrice et n'a pas la qualité de partie (cf. ATF 139 II 279 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_472/2021 du 1^{er} mars 2022 consid. 5.5 ; ACDP A1 22 108 du 14 mars 2023 consid. 2.1.4). Elle ne peut donc en principe pas intervenir sur la suite donnée à sa dénonciation. Le recourant soutient que c'est sous la pression et la menace de son père que l'apprentie a fait cette dénonciation. A nouveau, l'existence de menaces du père n'est absolument pas attestée et ne ressort en tout cas pas de la lettre du 19 janvier 2024 de B _____ qui formule la situation de la manière suivante : « Mise sous pression et peur de devoir dormir dehors je conteste ce que j'ai dit à l'encontre de [X _____] ». La signification de ce courrier semble bien plus mettre en lumière des pressions pour retirer les propos consignés dans le procès-verbal litigieux que des pressions pour les tenir au moment de l'entretien du 8 novembre 2023.

Au demeurant, savoir ce qu'une pièce est à même d'attester est une question d'appréciation des preuves et non de licéité de son obtention. A cet égard, même lorsque la valeur probante d'une pièce est jugée trop faible, cela ne permet pas pour autant d'en

obtenir le retrait du dossier. Partant, l'on ne décèle pas en quoi les deux documents litigieux constitueraient des preuves illicites et il convient de les prendre en considération, étant donné qu'ils font partie intégrante du dossier. La requête est, dès lors, rejetée. En revanche, dans le cadre de l'appréciation des preuves, le poids de ces éléments sera examiné et pondéré, leur contenu respectif devant être mis en balance avec les autres éléments du dossier susceptibles de le corroborer ou de l'infirmier.

4. Sous l'angle formel, le recourant se plaint d'une violation de son droit d'être entendu, au motif qu'il n'a pas pu s'exprimer avant que le DEF ne rende sa décision. Il soutient avoir été privé de son droit de participer à la procédure probatoire et de présenter ses moyens de preuves.

4.1.

4.1.1. Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. comporte plusieurs aspects, dont le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision soit prise touchant sa situation juridique, d'avoir accès au dossier, de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 148 II 73 consid. 7.3.1). Le droit cantonal consacre également de manière générale le droit d'être entendu par l'autorité compétente (art. 19 al. 1 LPJA, applicable en vertu des art. 1 al. 1 let. a LPSO et 6 al. 1 LcPers). Dans le domaine de la scolarité obligatoire et de l'enseignement secondaire du deuxième degré général et professionnel, l'art. 41 LPSO dispose en outre que le personnel a le droit d'être entendu par sa hiérarchie sur un objet en lien avec la LPSO et qui le concerne personnellement.

En matière de rapports de travail de droit public, l'omission pour un employeur public d'entendre le fonctionnaire auquel il veut signifier son congé constitue en principe une violation du droit d'être entendu dont la gravité empêche toute réparation devant l'autorité de recours (arrêt du Tribunal fédéral 8C_541/2017 du 14 mai 2018 consid. 2.5 et les réf. cit.). Des occasions relativement informelles de s'exprimer avant la résiliation peuvent néanmoins permettre l'exercice de ce droit, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte (ATF 144 I 11 consid. 5.3). Le droit d'être entendu doit par principe s'exercer avant le prononcé de la décision (ATF 142 II 218 consid. 2.3). Ainsi, il n'est pas admissible, sous l'angle du respect de cette garantie de procédure, 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 (arrêt du Tribunal fédéral 8C_257/2019 du 12 mai 2020 consid. 4.4). De plus et sauf cas d'urgence, le

collaborateur doit pouvoir disposer de suffisamment de temps pour préparer ses objections (arrêt du Tribunal fédéral 8C_301/2017 du 1^{er} mars 2018 consid. 3.2). La doctrine admet qu'en l'absence de délai uniformisé, un délai de 8 à 10 jours est raisonnable (STEFFEN, *Le droit d'être entendu du collaborateur de la fonction publique : juste une question de procédure ?* in RJN 2005, p. 51 ss, spéc. p. 64 ; cf. ég. arrêt du Tribunal fédéral 8C_176/2022 du 21 septembre 2022 consid. 4.1). L'étendue du droit d'être entendu ne peut cependant être circonscrite de manière générale, mais doit l'être au regard des circonstances du cas d'espèce. La question déterminante est dès lors de savoir si la personne concernée a été en mesure de faire valoir son point de vue (ATF 144 I 11 consid. 5.3 ; ACDP A1 22 86 du 27 février 2023 consid. 3.2.1).

4.1.2. Le droit d'être entendu est une garantie de nature formelle, dont la violation entraîne en principe l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances de succès du recours sur le fond (ATF 148 IV 22 consid. 5.5.2). Selon la jurisprudence, sa violation peut cependant être réparée lorsque la partie lésée a la possibilité de s'exprimer devant une autorité de recours jouissant d'un plein pouvoir d'examen (ATF 145 I 167 consid. 4.4). Il en va de même lorsque le justiciable peut prendre position sur les motifs contenus dans la réponse de l'autorité intimée et qu'il n'en résulte, pour lui, aucun préjudice (ATF 125 I 209 consid. 9a ; ACDP A1 21 53, A1 21 21 du 13 septembre 2021 consid. 3.1). Toutefois, une telle réparation doit rester l'exception et n'est admissible, en principe, que dans l'hypothèse d'une atteinte qui n'est pas particulièrement grave aux droits procéduraux de la partie lésée ; une réparation de la violation du droit d'être entendu peut néanmoins se justifier, même en présence d'un vice grave, lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure, ce qui serait incompatible avec l'intérêt de la partie concernée à ce que sa cause soit tranchée dans un délai raisonnable (ATF 147 IV 340 consid. 4.11.3, 142 II 218 consid. 2.8.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_8/2022 du 5 décembre 2022 consid. 2.2 ; ACDP A1 21 259 du 6 octobre 2022 consid. 2.1.2). Il en va notamment ainsi lorsqu'il y a tout lieu de penser que les décisions que porteraient ces autorités demeureraient très vraisemblablement identiques (ACDP A1 22 86 précité consid. 3.2.2 ; WALDMANN / BICKEL in WALDMANN / WEISSENBERGER, *VwVG*, 2^e éd., 2016, n° 116 ad art. 29).

Même en l'absence de réparation de la violation du droit d'être entendu, il est possible de renoncer au renvoi lorsque cette mesure n'est pas justifiée par un intérêt digne de protection. Il en va par exemple ainsi lorsque la partie dont le droit d'être entendu a été violé ne démontre pas qu'elle aurait été en mesure, sur les points sur lesquels son droit d'être entendu a été violé, de formuler des observations qui n'ont pu être prises en

considérations du fait de la violation incriminée ; il en va de même lorsque, pour des raisons procédurales, il apparaît d'emblée que l'exercice du droit d'être entendu ne pourrait rien changer à l'issue du litige (arrêts du Tribunal fédéral 1C_128/2022 du 19 janvier 2023 consid. 3.5, 4A_27/2018 du 3 janvier 2019 consid. 3.2.4 et 4A_283/2013 du 20 août 2013 consid. 3.3).

4.1.3 Conformément à l'art. 12 al. 2 LPJA, sur demande écrite formée avant son expiration, le délai imparti par l'autorité peut être prolongé. L'art. 43 al. 1 de la loi du 23 mai 1989 sur la procédure et la juridiction administratives du canton de Berne (LPJA/BE) a une teneur similaire. Bien que cela ne ressorte pas expressément de la disposition en elle-même, le commentaire de cet article relève que la prolongation d'un délai présuppose des motifs suffisants, lesquels peuvent également concerner le mandataire. Ils doivent au moins être rendus vraisemblables et doivent ainsi paraître, selon l'expérience générale de la vie, de nature à empêcher l'accomplissement de l'acte de procédure en question dans le délai imparti. Sont régulièrement reconnus la maladie, le service militaire, la surcharge de travail, le séjour à l'étranger ou les vacances et les efforts de conciliation des parties. Les motifs doivent être prouvés dans la mesure du possible et du raisonnable par la partie qui demande une prolongation de délai (obligation de collaborer), par exemple avec un certificat médical ou des documents qui démontrent une absence prolongée, comme des billets d'avion (DAUM *in* HERZOG / DAUM, Kommentar zum Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege im Kanton Bern, 2^e éd., 2020, n° 4 ad art. 43).

En outre, tout comme l'art. 22 al. 2 PA, l'art. 12 al. 2 LPJA est une disposition potestative (*Kannvorschrift*). Une partie n'a donc pas de droit à une prolongation de délai, même si elle en fait la demande avant l'expiration du délai initial et fait valoir des motifs suffisants (arrêt du Tribunal fédéral 2C_1008/2022 du 21 décembre 2022 consid. 3.1.3). L'autorité compétente examine plutôt au cas par cas s'il est indiqué, selon son appréciation, d'accorder une prolongation de délai et comment celle-ci doit être calculée. Elle prend sa décision en tenant compte de la nature du litige, des intérêts en jeu et des circonstances de la procédure. Elle tient également compte des intérêts des parties, dans la mesure où celles-ci agissent de bonne foi, en évitant tout ce qui est susceptible de retarder inutilement le déroulement normal d'une procédure (EGLI *in* WALDMANN / KRAUSKOPF, Praxiskommentar Verwaltungsverfahrensgesetz [VwVG], 3^e éd., 2023, n° 16 ad art. 22). La partie qui attend le dernier jour du délai pour déposer une demande de prolongation de délai risque toutefois, en cas de refus de la prorogation, de ne plus être en mesure d'accomplir l'acte lié au délai (cf. arrêt du Tribunal fédéral 1C_99/2018

du 27 mars 2018 consid. 1). Ce risque existe en particulier pour les délais dont le non-respect a été menacé d'inconvénients considérables en tant que conséquences du retard, car la PA – de même que la LPJA en Valais – ne connaît pas de règle générale selon laquelle un bref délai supplémentaire doit être accordé en cas de rejet d'une demande de prolongation de délai (EGLI, *op. cit.*, n° 18 ad art. 22). A l'opposé, si l'autorité refuse de prolonger un délai, le requérant dispose, en droits fribourgeois et vaudois, d'un délai de trois jours dès la communication du refus pour procéder à l'acte requis (cf. art. 29 al. 3 CPJA/FR et 21 al. 3 LPA-VD ; BOVAY, *Procédure administrative*, 2^e éd., 2015, p. 536).

La pratique des autorités fédérales, y compris du Tribunal fédéral, est généreuse lorsque la procédure n'est pas particulièrement urgente de par sa nature et qu'aucun intérêt public ou privé prépondérant ne s'oppose à la prolongation du délai (arrêt du Tribunal fédéral 2C_508/2016 du 18 novembre 2016 consid. 3.3). En règle générale, la première demande de prolongation de délai est acceptée si la partie ou son représentant expose des motifs plausibles et suffisants. Pour les demandes ultérieures de prolongation de délai, il faut partir du principe que les exigences en matière de motifs suffisants ont tendance à augmenter (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-620/2022 du 8 novembre 2022 consid. 2.1). En outre, la motivation de la demande de prolongation doit donc permettre à l'autorité de vérifier que la démarche n'a pas simplement un but dilatoire (BOVAY, *op. cit.*, p. 536).

4.2. En l'espèce, il ressort du dossier qu'après avoir été contrainte d'annuler la séance du 4 décembre 2023 en raison de l'incapacité du recourant, l'autorité a fait part à son mandataire, dès le 21 décembre 2023, qu'elle envisageait un licenciement immédiat pour justes motifs au sens de l'art. 68 LPSO et lui a transmis tous les éléments en sa possession, en lui fixant un délai au 10 janvier 2024 pour faire valoir les observations de son client. Elle a indiqué à cet égard que, sans réponse dans le délai imparti, il serait statué sur la base du dossier. Ce faisant, elle a signifié au recourant les conséquences d'une absence de respect du délai de détermination.

Le 9 janvier 2024, l'avocat du recourant a demandé une prolongation de délai au 30 janvier 2024 en raison d'une surcharge de travail. Cette première prolongation a été acceptée par le SFOP le 11 janvier 2024, compte tenu des motifs invoqués. Le 30 janvier 2024, soit le dernier jour du délai, le mandataire du recourant a requis une nouvelle prolongation de délai en invoquant des « circonstances importantes nouvellement survenues », à savoir la lettre de B _____ du 19 janvier 2024, par laquelle elle contestait ses précédentes déclarations, ainsi que les suites que l'autorité

allait donner à cette dernière. Le 6 février 2024, le SFOP a constaté que l'avocat du recourant s'était référé expressément au contenu de la lettre du 19 janvier 2024 à laquelle il figurait d'ailleurs en copie, de sorte qu'il en connaissait la teneur. Il avait donc eu tout le loisir de s'exprimer dans le délai imparti, puisqu'il était déjà en possession de tous les documents utiles. Ainsi, compte tenu de la gravité des faits, l'autorité a indiqué maintenir sa volonté de proposer la résiliation immédiate des rapports de service. Par courrier du 7 février 2024, le mandataire du recourant a déclaré que son client contestait complètement les accusations portées à son encontre. Il a en outre soutenu qu'un retrait du procès-verbal du dossier viderait ce dernier de sa substance et a encore requis un nouveau délai pour se déterminer. Le 9 février 2024, le SFOP a maintenu sa position, estimant que le recourant ne s'était pas exprimé en temps utile alors qu'il avait été invité à le faire, et le DEF a rendu sa décision sur la base du dossier le même jour.

A l'aune de ces éléments, il convient déjà de relever que le recourant a en réalité pu exercer son droit d'être entendu dans une certaine mesure, étant donné qu'il a pu contester de manière générale les reproches qui lui étaient faits ainsi que faire part de son opinion quant à l'impact sur le dossier de la lettre de l'apprentie du 19 janvier 2024. Cela étant, s'il souhaitait se déterminer de manière plus détaillée, rien ne l'empêchait de le faire dans le délai prolongé au 30 janvier 2024. En effet, étant donné sa référence expresse au contenu du courrier du 19 janvier 2024 dans sa deuxième demande de prolongation, il est évident qu'il en connaissait parfaitement la substance avant l'échéance du délai de détermination. Il était dès lors en possession de tous les éléments du dossier afin d'expliquer dans une détermination circonstanciée, outre sa position sur le reste de l'affaire, les raisons pour lesquels il estimait, par hypothèse, que cette lettre serait suffisante pour mener à un classement sans suite de la procédure ouverte à son encontre.

A noter encore que, dans la mesure où le recourant a fait valoir qu'il voulait connaître la suite que l'autorité allait donner au courrier du 19 janvier 2024 pour justifier la demande de prolongation de délai, l'on comprend que c'est sur les conséquences juridiques de ce courrier sur la procédure qu'il voulait se déterminer. Cependant, savoir si la modification de l'état de fait est juridiquement pertinente, c'est-à-dire de nature, en fonction des règles de droit de fond applicables, à influencer la décision à rendre, est une question de droit et non de fait (cf. ATF 122 IV 66 consid. 2a), pour laquelle le droit de s'exprimer sur tous les points importants avant qu'une décision soit prise n'est pas reconnu aussi largement que sur les questions de fait (ATF 148 II 73 consid. 7.3.1).

Ainsi, force est de constater que ni le recourant ni son mandataire n'ont invoqué de motif faisant obstacle à une réponse en temps utile. Or, le droit d'être entendu protège le droit de l'intéressé de s'exprimer avant qu'une décision ne soit rendue à son sujet, ce qui ne l'empêche pas de devoir respecter les délais impartis à cet effet. Entre le moment où les motifs de l'ouverture de la procédure lui ont été communiqués le 21 décembre 2023 et l'échéance du délai prolongé au 30 janvier 2024, le recourant a bénéficié d'un laps de temps d'un mois et demi pour se déterminer sur les reproches qui lui ont été formulés, ce qui constitue indéniablement un délai convenable dans le cadre d'une procédure de résiliation immédiate des rapports de service qui, par essence, exige une certaine célérité. En l'absence de tout motif suffisant de prolongation, la décision de l'autorité de refuser de prolonger le délai de réponse ne saurait être taxée d'insoutenable.

Il sied en outre de rappeler que la prolongation d'un délai de détermination n'étant pas obligatoire, mais laissée à l'appréciation de l'autorité, le recourant a pris le risque, en attendant le dernier jour du délai pour demander une deuxième prolongation, de ne pas pouvoir exécuter l'acte à temps en cas de refus, et ce, alors qu'il avait été informé des conséquences de ce défaut. Par ailleurs, la législation valaisanne ne contenant pas de disposition similaire aux lois fribourgeoises et vaudoises, il n'existe aucune obligation de laisser un court laps de temps pour effectuer l'acte manqué en cas de refus d'une demande de prolongation le dernier jour du délai imparti. Cela n'empêchait toutefois pas le recourant, assisté d'un mandataire professionnel, de faire preuve de diligence et de déposer, s'il l'estimait nécessaire, une détermination complète immédiatement à réception du courrier du 6 février 2024 n'accordant pas de nouvelle prolongation, ce d'autant plus que le DEF n'a rendu sa décision que le 9 février suivant et qu'il est en principe admissible de prendre en compte une détermination tardive si elle est propre à favoriser l'établissement des faits au sens de l'art. 17 al. 2 LPJA.

En conséquence, étant donné que la possibilité a été donnée au recourant de se déterminer dans un délai convenable avant qu'une décision ne soit prise à son sujet, il n'y a aucune violation du droit d'être entendu du fait que ce dernier n'en ait pas fait usage. Partant, le grief est rejeté.

5. Au fond, le litige porte sur la licéité du renvoi sans délai et sans indemnité du recourant pour justes motifs. A cet égard, ce dernier conteste l'ensemble des faits relatés dans le procès-verbal d'audition du 8 novembre 2023 ainsi que dans la dénonciation anonyme de février 2024.

5.1. Les rapports de service - de droit public - des enseignants, des directeurs et recteurs (ci-après : les directeurs), des titulaires d'autres fonctions hiérarchiques ainsi que des inspecteurs de la scolarité obligatoire (y.c. école enfantine) et de l'enseignement secondaire du deuxième degré général et professionnel (ci-après : le personnel) sont régis par la LPSO (art. 1 al. 1 LPSO), sous réserve de l'application subsidiaire de la loi sur le personnel de l'Etat du Valais (let. a), du droit intercantonal (let. b), du droit fédéral applicable à titre de droit cantonal supplétif (let. c) ainsi que des compétences expressément attribuées par la LPSO aux autorités communales ou intercommunales (let. d).

5.1.1. Selon l'art. 30 al. 1 LPSO, l'enseignant est chargé d'un mandat global annuel comprenant l'enseignement et l'éducation des élèves qui lui sont confiés (let. a), des collaborations et tâches diverses (let. b), ainsi que sa formation continue (let. c). Il travaille selon son mandat et le cahier des charges cantonal (art. 30 al. 2 LPSO). En outre, en vertu de l'art. 30 al. 3 LPSO, dans le cadre de ses activités et conformément à son cahier des charges, il veille notamment à s'acquitter de ses missions d'enseignement et d'éducation auprès des élèves ou apprentis (ci-après : élèves) qui lui sont confiés (let. a), évaluer et appuyer par des mesures appropriées leur développement et leurs apprentissages, les guider dans leurs choix (let. b), créer une atmosphère favorable au travail scolaire (let. c), développer leur sens du respect des personnes et des biens (let. d), prévenir toute violence et discrimination, sous quelque forme qu'elle s'exprime (let. e), signaler à la direction ou à l'autorité qui en tient lieu tout problème de santé ou de situation de mise en danger du développement qu'il pourrait observer chez les élèves confiés (let. f), collaborer avec les autres enseignants, la direction et les autorités scolaires (let. g), collaborer avec les parents et les autres partenaires de l'école (let. h), exécuter des tâches diverses fixées par l'autorité compétente (let. i) ainsi qu'évaluer ses propres besoins de formation et prendre les mesures nécessaires (let. j).

Aux termes de l'art. 34 LPSO, le personnel régi par cette loi est tenu de fournir des prestations de qualité. Il accomplit ses tâches dans un souci d'efficacité, de conscience professionnelle, de réserve, de loyauté et de fidélité à son employeur. Il travaille dans un esprit d'entraide et de collaboration (al. 1). Il doit agir, en toutes circonstances, de manière professionnelle et conformément aux intérêts de l'Etat et du service public, dans le respect des normes en vigueur, des missions, des objectifs et des instructions de ses supérieurs (al. 2).

Au vu de la diversité des agissements susceptibles de constituer une violation des devoirs de service, le législateur est contraint de recourir à des clauses générales susceptibles de saisir tous les agissements et les attitudes qui peuvent constituer des violations de ces devoirs ; tout agissement, manquement ou omission, dès lors qu'il est incompatible avec le comportement que l'on est en droit d'attendre de celui qui occupe une fonction ou qui exerce une activité soumise au droit disciplinaire, peut engendrer une sanction. Pour être sanctionnée, la violation du devoir professionnel ou de fonction en cause doit être imputable à faute, intentionnelle ou par négligence (arrêt du Tribunal fédéral 8D_10/2020 du 7 avril 2021 consid. 3.1.2). Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, un fonctionnaire, pendant et hors de son travail, a l'obligation d'adopter un comportement qui inspire le respect et qui soit digne de confiance. Sa position exige qu'il s'abstienne de tout ce qui peut porter atteinte aux intérêts de l'État. Il doit en particulier s'abstenir de tout comportement de nature à entamer la confiance du public dans l'intégrité de l'administration et de ses employés ou à le rendre moins digne de confiance aux yeux de son employeur. Il est sans importance que le comportement répréhensible ait été connu ou non du public et ait attiré l'attention (arrêts du Tribunal fédéral 8C_147/2022 du 23 novembre 2022 consid. 3.2.2 et les réf. cit.).

5.1.2. Selon l'art. 46 al. 1 LPSO, après avoir entendu l'enseignant, l'autorité d'engagement peut prononcer les mesures administratives suivantes: l'avertissement accompagné, dans la mesure du possible, de mesures d'amélioration (let. a), la diminution du traitement mensuel jusqu'à concurrence du tiers, pour une durée maximale d'une année (let. b), le transfert dans une autre fonction ou à un autre poste, équivalent ou inférieur, avec traitement correspondant à la nouvelle situation (let. c), ainsi que le renvoi sans délai et sans indemnité (let. d). La mesure administrative est fixée selon la gravité du manquement aux devoirs de service et selon la conduite antérieure de l'enseignant (al. 2). Si les circonstances l'exigent, plusieurs mesures administratives peuvent être cumulées (al. 3).

L'art. 68 al. 1 LPSO prévoit quant à lui que l'autorité compétente peut résilier en tout temps pour justes motifs l'engagement d'un enseignant, indépendamment de la nature de son engagement (pour une durée déterminée ou indéterminée). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de l'autorité compétente la continuation des rapports de service (al. 2).

5.1.3. Conformément aux principes dégagés par la jurisprudence du droit privé, applicables par analogie au droit de la fonction publique (ATF 143 II 433 consid. 7.3), la

résiliation immédiate pour justes motifs, en tant que mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat ; lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Par « manquement du travailleur », on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent également justifier une résiliation immédiate. Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui du congé immédiat aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_147/2022 précité consid. 4.1).

Les justes motifs de renvoi avec effet immédiat d'un titulaire de fonction publique peuvent procéder de toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service ; de toute nature, ils peuvent relever d'événements ou de circonstances que l'intéressé ne pouvait pas éviter ou, au contraire, d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables (arrêt 8C_667/2019 du 28 janvier 2021 consid. 6.2). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Il est donc difficile d'établir un catalogue de comportements susceptibles de justifier un congé immédiat (arrêt du Tribunal fédéral 8C_535/2019 du 2 novembre 2020 consid. 3.1). Dans son appréciation, le juge doit notamment prendre en compte la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; 130 III 28 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_147/2022 précité consid. 4.1). Il n'est à cet égard pas nécessaire que l'employeur ait subi un préjudice effectif, de sorte que l'importance de la violation des devoirs du travailleur et les instructions données par l'employeur, ainsi que le risque d'atteintes aux intérêts de l'employeur peuvent suffire pour qu'un licenciement immédiat soit justifié (WYLER / HEINZER, Droit du travail, 4^e éd. 2019, p. 715).

5.1.4. Dans son rôle d'employeur, l'Etat est lié par les principes généraux de l'action de l'Etat (arrêt du Tribunal fédéral 8C_974/2009 du 2 juin 2010 consid. 5.1.1). Ainsi, même lorsqu'il a soumis son personnel au droit privé, l'Etat est tenu d'agir conformément aux principes de la légalité (art. 5 al. 1 Cst.), de l'intérêt public (art. 5 al. 2 Cst.) de la bonne foi (art. 5 al. 3 Cst.) et de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.). En vertu de ce dernier principe, dont découle l'exigence de nécessité, une entité étatique n'est habilitée à mettre un terme à une relation de travail qu'en dernier recours (*ultima ratio*), après avoir pris d'autres mesures moins incisives (LEMPEN, La résiliation sans motif fondé et la

réintégration dans la fonction publique *in* DUPONT / MAHON [éd.], La fin des rapports de travail, 2021, p. 78). En effet, même si l'employeur dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour juger si les manquements d'un fonctionnaire sont susceptibles de rendre la continuation des rapports de service incompatible avec le bon fonctionnement de l'administration, il doit néanmoins respecter le principe de proportionnalité (arrêt du Tribunal fédéral 1C_464/2023 du 14 février 2024 consid. 4.1).

Ce principe, garanti par les art. 5 al. 2 et 36 Cst., exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent pas être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité) ; en outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et il exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit ; ATF 143 I 403 consid. 5.6.3 ; 142 I 76 consid. 3.5.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_184/2020 du 9 septembre 2020 consid. 2.3). Le principe de proportionnalité au sens étroit implique de mettre en balance l'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration et l'intérêt privé du fonctionnaire en cause à conserver son emploi. Plus la durée des rapports de travail est longue et l'âge de l'individu avancé, plus le licenciement risque d'avoir des conséquences graves pour la personne congédiée (LEMPEN, *op. cit.*, p. 87-88). Par ailleurs, le choix du type et de la gravité de la sanction ne dépend pas seulement des circonstances subjectives de la violation incriminée ou de la prévention générale, mais aussi de l'intérêt objectif à la restauration, vis-à-vis du public, du rapport de confiance qui a été compromis par la violation du devoir de fonction (arrêts du Tribunal fédéral 8C_335/2021 du 23 novembre 2021 consid. 3.2 ; 8D_10/2020 précité consid. 4.2 et 8C_480/2012 du 28 juin 2013 consid. 6.4).

5.1.5. En droit privé du travail, la jurisprudence considère que la partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes motifs ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations de travail, sous peine de déchéance ; si elle tarde à agir, elle donne à penser qu'elle a renoncé à la résiliation immédiate, respectivement qu'elle peut s'accommoder de la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 138 I 113 consid. 6.3.1 ; 130 III 28 consid. 4.4 ; 123 III 86 consid. 2a). Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel on peut raisonnablement attendre de la partie qu'elle prenne la décision de résilier le contrat immédiatement ; de manière générale, la jurisprudence considère qu'un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est suffisant pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques, étant précisé que les week-ends et les jours fériés ne sont pas pris en considération (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2). Un délai

supplémentaire est toléré s'il se justifie par les exigences pratiques de la vie quotidienne et économique; on peut ainsi admettre une prolongation de quelques jours lorsque la décision doit être prise par un organe polycéphale au sein d'une personne morale, ou lorsqu'il faut entendre le représentant de l'employé (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 ; 130 III 28 consid. 4.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_147/2022 précité consid. 4.2.1).

Ces principes jurisprudentiels, développés au regard de l'art. 337 CO, ne sont pas sans autre transposables aux rapports de travail de droit public. En ce domaine, le licenciement se fait en général par voie de décision motivée et il est souvent précédé d'une enquête, en particulier quand il s'agit d'étayer ou d'infirmer des soupçons. L'intéressé bénéficie en outre des garanties propres à la procédure administrative, en particulier du droit d'être entendu. Enfin, indépendamment de ces garanties, les contingences liées aux procédures internes d'une administration ne permettent souvent pas de prendre une décision immédiate, surtout lorsque la décision ne peut pas être prise par le supérieur hiérarchique direct, mais dépend de l'autorité d'engagement ou d'une autorité de surveillance. Des motifs objectifs (droit d'être entendu, spécificités de la procédure administrative) peuvent ainsi justifier selon les cas d'accorder à l'employeur de droit public un délai de réaction plus long qu'en droit privé, mais celui-ci ne doit pas pour autant laisser traîner les choses (ATF 138 I 113 consid. 6.4.1 et 6.5 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_147/2022 précité consid. 4.2.2 et 8C_204/2020 du 17 août 2020 consid. 4.2.3). Bien que le temps de réaction admissible doivent être jugé au cas par cas, la jurisprudence tend à considérer, dans les situations n'entraînant pas d'enquête administrative, qu'un « délai de deux mois entre la découverte des faits et la signification de la résiliation immédiate est admissible, pour autant que l'employeur ne reste pas inactif sans motif » (LEMPEN, *op. cit.*, p. 91).

5.2. En l'espèce, il convient d'emblée de relever que, dans les écritures déposées cécans, le recourant a reconnu certains faits qui se recourent, au moins partiellement, avec la version de l'apprentie. Ainsi, il admet avoir proposé à B _____ de travailler avec lui comme aide de cuisine lors d'un camp du 5 au 9 août 2022. Il indique que c'est à cette occasion qu'elle serait tombée follement amoureuse de lui mais qu'il lui aurait fait comprendre qu'il ne voulait pas d'une relation avec elle (cf. allégués 9 et 10 du recours, p. 6 du dossier). Par la suite, il lui aurait trouvé une place d'aide de cuisine dans un motel dès août 2022 dans l'optique qu'elle puisse terminer sa formation. Il explique toutefois qu'elle est tombée en dépression en automne 2022, de sorte qu'elle a quitté cet emploi et suspendu sa formation auprès de l'A _____. Ce dernier point est attesté par une copie du courrier de B _____ du 8 septembre 2022 à la cheffe de section

demandant de reporter d'une année la fin de son CFC de cuisinière en raison de son état de santé (cf. pièce n° 10, p. 38 du dossier). Le recourant expose ensuite qu'en mars 2023, il a accepté d'héberger provisoirement B _____, compte tenu des difficultés qu'elle rencontrait. Cette communauté de toit a duré au moins deux semaines (cf. allégués 17 et 18 du recours, p. 7 du dossier).

A ce stade, l'on peut déjà relever que, informé qu'une apprentie avait développé des sentiments pour lui, il n'en a non seulement pas parlé à ses supérieurs, mais a surtout continué à s'immiscer de manière constante dans la vie privée de cette jeune femme. En agissant de la sorte, le recourant a fait totalement fi de son devoir de maintenir une certaine distance avec son élève et d'éviter d'encourager des sentiments naissants. Un tel comportement est déjà fortement blâmable. A cela s'ajoute qu'en sus de la relation de professeur à élève plaçant le recourant dans une position particulière, ce dernier savait que son apprentie rencontrait des difficultés et était psychologiquement fragile. Sur le vu de cet état de vulnérabilité, il est d'autant plus condamnable que le recourant n'ait pas immédiatement informé sa direction de la situation comme le lui imposait pourtant l'art. 30 al. 3 let. f LPSO.

Les faits admis par le recourant deviennent encore plus graves en ce qui concerne les circonstances entourant sa malheureuse tentative de suicide qui a eu lieu entre fin mars et début avril 2023. En effet, ce dernier explique qu'une grosse et violente dispute est survenue entre B _____ et lui, en raison des sentiments non partagés de cette apprentie à son égard et de son souhait de rester vivre à ses côtés. Ils en seraient venus aux mains et le recourant aurait dû la sortir de force de sa maison (cf. allégués 18 à 21 du recours, p. 7 du dossier). Le recourant a ensuite tenté de mettre fin à ses jours et B _____ a appelé les secours (cf. allégués 22 et 23 du recours, p. 7 du dossier). Ainsi, quels que soient les détails de la relation unissant le recourant à son apprentie, ils l'ont mené à tenter de s'ôter la vie en sa présence, ce qui est plus qu'alarmant et a dû, sans nul doute, représenter une expérience plus que choquante pour cette jeune femme déjà vulnérable. Il est absolument incompréhensible que le recourant n'ait pas fait part de faits aussi graves à sa direction, compte tenu de l'implication d'une apprentie dans leur déroulement.

Au-delà des faits spécifiquement reconnus par le recourant, plusieurs éléments au dossier semblent corroborer l'existence d'une relation intime entre le recourant et son apprentie. Sur ce point, l'on peut mentionner le message de la mère de B _____ du 20 mai 2023 adressé au recourant aux termes duquel elle indique : « [B _____] m'a parlé de votre séparation » (cf. pièce n° 37, p. 143 et 144 du dossier). En sus du mot

« séparation » qui, dans le langage courant, implique l'existence préalable d'une relation de couple, l'on comprend que la mère de B _____ a contacté le recourant à la suite d'un grave accident qu'aurait eu sa fille. L'on peine à comprendre pour quelle raison elle aurait directement demandé des explications sur les circonstances de cet incident au recourant si ce dernier n'entretenait pas un lien particulier avec cette apprentie. A la lecture du dernier message de la mère de B _____, il semble que les raisons ayant mené à l'accident impliquant sa fille sont liées à cette « séparation », ce qui corrobore encore une fois qu'un lien émotionnel fort aurait été brisé.

L'on peut également mentionner que, suite à la tentative de suicide du recourant, B _____ a été hébergée par des proches de l'enseignant (cf. allégué 25 du recours, p. 7 du dossier ; entretien du 8 novembre 2023, p. 109 du dossier). Cet élément est également propre à indiquer que la relation entre l'apprentie et le recourant allait bien au-delà de celle unissant normalement un professeur à une élève. A cela s'ajoute que, comme l'a indiqué B _____ lors de l'entretien du 8 novembre 2023, elle était enregistrée dans le répertoire du recourant sous le prénom de « C _____ » (cf. pièce 39, p. 147 du dossier, échange produit par le recourant comme ayant eu lieu avec B _____ alors que le nom en haut de la conversation est « C _____ »). Si les intentions du recourant envers son apprentie étaient honnêtes et bienveillantes comme il l'a soutenu tout au long de la procédure, l'on ne comprend pas pourquoi il aurait eu besoin d'enregistrer son numéro de téléphone sous un faux nom. A tout le moins, l'on ne peut pas nier que cela donne du crédit au récit de l'apprentie.

Dans son courrier du 7 novembre 2023 à l'APEA, le père de B _____ relate lui aussi deux épisodes graves impliquant chacun le recourant. Ainsi, outre la violente dispute suivie de la tentative de suicide à laquelle l'apprentie a assisté, son père explique que sa fille venait d'être retrouvée en état d'hypothermie dans le garage du recourant où elle était restée toute la nuit et une partie de la journée. Compte tenu de ces éléments, la relation unissant le recourant et cette apprentie a mis en danger leur intégrité physique respective, ce qui constitue encore un autre indice de l'intensité du lien entre ces deux personnes.

Concernant les deux lettres de B _____ visant à retirer le procès-verbal du 8 novembre 2023 du dossier, il convient de faire les observations suivantes : tout d'abord, l'on ne peut que rejoindre l'appréciation du DEF quant à la temporalité suspecte de la lettre du 19 janvier 2024. En effet, il ressort de la demande de prolongation du 9 janvier 2024 que le recourant et son mandataire devaient se voir le 18 janvier 2024 et la lettre a été adressée le lendemain par B _____ directement à la personne en

charge de l'instruction du dossier et avec mention de l'avocat du recourant en copie. Sur le vu du message envoyé le 11 janvier 2024 par B _____ au recourant aux termes duquel elle lui déclare l'aimer d'un amour inconditionnel quelle que soit la décision qu'il prendra suite à « la merde que j'ai fai[te] », il apparaît évident qu'elle n'a nié l'exactitude de ses précédentes déclarations que dans l'espoir de renouer avec le recourant et non en raison d'une absence totale de véracité de ces dernières. Comme déjà évoqué au considérant 3.2, la formulation utilisée pour justifier ce revirement démontre l'existence de pressions exercées pour retirer ses propos et non au moment où ces derniers ont été émis. Dans cette configuration, cette lettre ne saurait revêtir une importance particulière pour juger de la véracité des propos retranscrits dans le procès-verbal litigieux.

S'agissant de la lettre du 23 avril 2024, B _____ n'y indique à aucun moment que les faits relatés au cours de l'entrevue du 8 novembre 2023 sont faux, mais uniquement avoir été sous le coup de la colère de sorte que ses propos à ce moment-là ne reflétaient pas son opinion. Si cette explication peut trouver application face aux jugements de valeur émis lors de l'entretien, notamment lorsqu'elle dépeint le recourant comme un manipulateur dangereux, elle ne permet pas d'en déduire que B _____ conteste les faits en eux-mêmes, ce d'autant plus que certains ont été admis par le recourant dans une certaine mesure.

Relativement à la lettre anonyme de février 2024, elle a été reçue par l'autorité présente postérieurement à la décision attaquée et n'a donc pas pu servir de fondement à celle-ci. La Cour ne peut toutefois pas ignorer l'échange WhatsApp complet déposé par le recourant dans la présente procédure aux termes duquel il a répondu à l'une de ses autres élèves : « Et la belge tu arrêtes de mouiller... » puis ajouté une minute plus tard : « Les yeux maintenant » (cf. pièce 43, p. 175 et 176 du dossier). Malgré les explications fournies par le recourant, à savoir qu'il faisait référence au fait qu'il l'avait vue pleurer à plusieurs reprises et que cette apprentie l'avait aussi pris dans ce sens-là, l'on ne peut que constater que, sous couvert d'une plaisanterie, le recourant se permet des sous-entendus salaces totalement intolérables provenant d'un professeur envers ses élèves, quand bien même l'ambiance sur ce groupe de discussion serait décontractée. Cet élément dénote, une fois de plus, le manque de professionnalisme du recourant.

Il est encore curieux de constater que le recourant propose, si nécessaire, l'audition de G _____ pour attester de faits récents alors qu'il s'agit précisément de l'élève avec laquelle il lui avait été reproché de ne pas avoir su garder ses distances en 2013. Il semblerait donc qu'il ait, soit maintenu le contact avec elle, soit renoué avec cette ancienne élève. Même si cette personne n'est plus apprentie à l'A _____, il apparaît

important de souligner qu'il n'est en tout cas pas admissible de se servir de son statut et du contact privilégié noué entre professeur et élève au cours des années d'enseignement pour approcher ensuite des jeunes femmes sous prétexte qu'elles ne sont désormais plus élèves et sont majeures. Indubitablement, le fait que le recourant ait encore des contacts avec cette ancienne élève jette le doute sur la relation qu'il a entretenue et entretient encore avec elle et pourrait laisser penser que B _____ n'est pas la première apprentie avec laquelle le recourant a largement dépassé les limites imposées par son statut.

Il ressort en tout cas de ses deux antécédents datant de 2013 que le recourant avait déjà, à cette période, de la peine à garder une distance à l'égard de ses élèves et qu'il a dû être rappelé à l'ordre. Cela n'a toutefois pas suffi pour le dissuader de se rapprocher de B _____ et d'enfreindre à nouveau ses devoirs. En ce sens, les actes du recourant sont bel et bien problématiques et ne relèvent pas du cadre strictement privé, dans la mesure où c'est bien cette relation de confiance entre professeur et élève qui lui a permis de s'immiscer dans la vie de B _____. Un tel comportement est propre à entamer la confiance du public dans l'intégrité de l'école publique et de ses enseignants. En outre, les faits sont particulièrement graves, en particulier dans la mesure où cette relation a mis en danger l'intégrité physique et psychique d'une apprentie déjà vulnérable.

Au bénéfice du recourant, il convient de retenir que rien au dossier ne permet de douter que, au service de l'employeur depuis plus de 20 ans au moment des faits, il a fourni de bonnes prestations de travail et donné satisfaction sous cet angle au fil de sa carrière. Il s'ensuit que les manquements reprochés au recourant ainsi que ses deux antécédents, dont il convient de tenir compte en vertu de l'art. 46 al. 2 LPSO, doivent être mis en balance avec sa longue carrière en qualité d'enseignant auprès de l'A _____ et la bonne qualité de son travail. Ces éléments, bien que positifs, ne sauraient toutefois contrebalancer la gravité des faits exposés *surpa* et aujourd'hui reprochés au recourant. Il convient par ailleurs de rappeler l'importante marge d'appréciation dont dispose l'autorité d'engagement pour décider de la manière de sanctionner au mieux de ses employés. Or, le comportement du recourant vis-à-vis de B _____ ainsi que ses efforts pour le dissimuler à son employeur est propre à entraîner une rupture immédiate et irrémédiable du lien de confiance. Ainsi, l'autorité n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en retenant cette solution et le renvoi s'avère proportionné, le lien de confiance ayant été rompu avec l'autorité d'engagement elle-même et non avec un simple supérieur hiérarchique.

Partant, il ressort de l'ensemble des circonstances que le renvoi sans délai et sans indemnité du recourant était justifié.

6. Attendu ce qui précède, le recours du 22 février 2024, complété le 13 mars 2024, est rejeté (art. 80 al. 1 let. e et 60 al. 1 LPJA).

7. Vu l'issue du litige, les frais de la cause, fixés principalement eu égard aux principes de la couverture des frais et de l'équivalence des prestations, à 1500 fr., sont mis à la charge du recourant (art. 89 al. 1 LPJA ; art. 3 al. 3, 11, 13 al. 1 et 25 LTar), qui n'a pas droit à des dépens (art. 91 al. 1 LPJA *a contrario*).

Par ces motifs, le Tribunal cantonal prononce

1. Le recours est rejeté.
2. Les frais, par 1500 fr., sont mis à la charge de X _____.
3. Il n'est pas alloué de dépens.
4. Le présent arrêt est communiqué à Maître Benoît Fournier, avocat à Sion, pour X _____, et au Département de l'économie et de la formation (DEF), à Sion.

Sion, le 5 juillet 2024