

A1 22 86

ARRÊT DU 27 FEVRIER 2023

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

Composition : Christophe Joris, président ; Jean-Bernard Fournier et Thomas Brunner, juges ; Matthieu Sartoretti, greffier ;

en la cause

X _____, **A** _____, recourante, représentée par Maître Anny Kasser-Overney, avocate, 1005 Lausanne

contre

DÉPARTEMENT DE L'ÉCONOMIE ET DE LA FORMATION, 1951 Sion, autorité attaquée

(Fonction publique)

recours de droit administratif contre la décision du 12 avril 2022

Faits

A. X _____ (ci-après également : l'enseignante), née le xxx 1979, a commencé son activité d'enseignante pour le compte de la commune de B _____ au cours de l'année 2015/2016, au bénéfice d'un engagement de durée déterminée. Par décision du 8 septembre 2017 du Département de l'économie et de la formation (ci-après : DEF), elle a finalement été engagée pour une durée indéterminée en qualité d'enseignante des écoles de B _____ dans le degré primaire (1H - 8H) à partir de l'année scolaire 2017/2018.

Le 9 juillet 2020, X _____ a également été embauchée par la commune de B _____ en qualité de I _____ à C _____ dès le 1^{er} août 2020. Depuis lors, elle a œuvré en qualité d'enseignante et de I _____ à raison de 28 périodes par semaine (80 %) et respectivement 4 périodes hebdomadaires, équivalant au total à un taux d'occupation de 100 %.

B. Lors de la séance de la commission scolaire de la commune de B _____ du 9 novembre 2021, l'un de ses membres a évoqué la situation de X _____ en tant que titulaire de la classe de xx1 à C _____. Selon ses dires, la réunion des parents avait été extrêmement tendue ; l'enseignante donnait des tâches excessives aux élèves, à réaliser dans des délais très courts. Toujours selon lui, X _____ avait par ailleurs refusé de modifier un horaire d'entretien individuel demandé par des parents d'élèves afin que les deux parents puissent y assister. Elle était encore qualifiée d'agressive et donnait l'impression de se moquer des parents. En définitive, le membre de la commission scolaire exposait que le climat de classe était malsain, alors que la titulaire des deux années précédentes avait éprouvé beaucoup de plaisir à travailler avec ces élèves. Pour ces raisons, le directeur était invité à entreprendre des démarches rapidement auprès de l'enseignante.

En date du 26 novembre 2021, le directeur a rencontré X _____ pour analyser avec elle les difficultés rencontrées et proposer des améliorations. Selon l'enseignante, tant l'ambiance de classe que les conditions de travail étaient bonnes depuis mi-octobre.

C. Le 28 février 2022, le chef du service de l'enseignement (ci-après : le SE) a approuvé la nouvelle dotation accordée pour l'organisation des classes primaires de B _____, dont il résultait une perte de 54 périodes pour l'année 2022/2023 par rapport à l'année précédente.

D. Le 8 mars 2022, lors d'une nouvelle séance de la commission scolaire, le comportement de X _____ a derechef été mis en cause par plusieurs participants. Selon l'extrait du procès-verbal y relatif, les élèves avaient pu « *respirer* » lorsque l'enseignante avait été remplacée par un autre enseignant. Au dire de parents d'élèves, X _____ n'était pas heureuse et reportait son mal-être sur ses élèves. Elle ne les respectait pas, les rabaissait, leur faisait comprendre qu'ils étaient pénibles, ne démontrait aucune envie d'enseigner et allait même jusqu'à les humilier. En outre, l'enseignante avait apparemment deux mois d'avance sur le programme scolaire, ce qui pouvait expliquer le décrochage scolaire de certains élèves. Ces derniers n'étaient pour leur part pas heureux, n'avaient pas envie de travailler et voyaient ainsi leurs notes chuter. Le climat de peur qui régnait dans la classe paraissait avoir conduit le médecin d'une élève à lui prescrire des antidépresseurs et à recommander un changement de classe, ce que l'intéressée n'osait solliciter par crainte de la réaction de l'enseignante qu'elle recroiserait dans les corridors de l'école. De manière générale, les élèves ne se sentaient pas bien eu égard à la mauvaise ambiance de classe, alors que l'enseignante en charge de cette volée les deux années précédentes avait indiqué n'avoir eu aucun problème avec cette classe et avoir constaté des améliorations lorsque X _____ avait été remplacée temporairement. D'autres membres ont enfin évoqué des questionnements sur le rapport de X _____ à l'alcool et relevé son comportement peu rassembleur et motivant, ainsi qu'un déficit de collégialité ayant conduit à la création de « *deux clans* ». A l'aune de ces éléments, certains membres se sont interrogés sur les solutions envisageables à l'avenir, soit en particulier le non-renouvellement de son contrat, de manière à préserver celui d'un autre enseignant. Le directeur des écoles s'est engagé à reprendre contact avec l'enseignante pour discuter des remarques négatives émises à son encontre et se renseigner sur les démarches à entreprendre auprès de l'inspecteur.

Selon le document intitulé « *Desiderata à court, moyen et long terme* » du 13 janvier 2022, X _____ a indiqué vouloir reprendre à court terme une classe de xx1 à un taux réduit (21 périodes) plutôt que suivre sa classe actuelle en xx2. elle a également déclaré vouloir poursuivre son activité de I _____. A moyen et long terme, elle a exprimé son désir d'enseigner trois jours par semaine dans des classes de 3H à 6H.

E. Le 18 mars 2022, le directeur des écoles a convoqué X _____ à une séance qui s'est déroulée le même jour, après la classe, à laquelle a en outre assisté la présidente de la commission scolaire. Alors que les motifs de cette convocation ne lui avaient pas été annoncés préalablement, X _____ a été informée de la perte de 54 périodes

sur la base de la dotation cantonale pour l'année à venir et du choix de la direction des écoles de mettre fin à ses rapports de service. L'enseignante a appris que son contrat de l' _____ serait également résilié au 30 juin 2022 et qu'elle était invitée à postuler aux postes offerts par d'autres communes. Les participants à cet entretien ont signé un document intitulé « *Préavis de résiliation de l'engagement* », qui mentionnait que le conseil municipal « *préavis[ait] favorablement la résiliation des rapports de service* » et que, par sa signature, X _____ confirmait avoir « *pris connaissance de la décision communale transmise au Service de l'enseignement* ».

Le 21 mars 2022, le Dr D _____ a délivré un certificat pour cause de maladie à X _____, précisant que son incapacité de travail était de 100 % du 21 mars 2022 au 3 avril 2022.

Le 22 mars 2022, la commune de B _____ a adressé un courrier à X _____ lui confirmant la résiliation de son contrat de travail en qualité de l' _____. Eu égard au fait que le certificat médical ne portait que jusqu'à la date du 3 avril 2022, la fin des rapports de travail était reportée au 31 juillet 2022.

Le 4 avril 2022, la Dresse E _____ a établi un certificat attestant l'incapacité de travail de X _____ pour raison de maladie au taux de 100 % du 4 avril 2022 au 17 avril 2022.

F. Par décision du 12 avril 2022, le DEF a résilié les rapports de service qui le liaient à X _____, avec effet au 31 août 2022 en vertu de l'art. 67 – intitulé « *Suppression de poste* » – 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 ; RS/VS 400.2), intitulé. Dite décision était motivée par la baisse importante du nombre de périodes d'enseignement allouées aux établissements primaires de B _____ pour l'année 2022/2023. Cette situation impliquait la suppression du poste de X _____, ce dont l'intéressée avait été informée et qu'elle avait compris, comme l'attestait le contenu du procès-verbal du 18 mars 2022.

A une date indéterminée, le Dr F _____ a établi un certificat à teneur duquel X _____ était en incapacité de travail à 100 % pour cause de maladie du 18 avril 2022 au 30 avril 2022. Le 27 avril 2022, le même médecin a établi un nouveau certificat identique pour la période du 1^{er} mai 2022 au 31 mai 2022.

G. Par courrier du 2 mai 2022, le DEF a convoqué X _____ à un entretien de service fixé au 10 mai 2022 au SE. Cet entretien porterait sur les comportements inadéquats et les mauvais traitements dénoncés par des parents d'élèves dans le courant du mois de mars 2022, ces dénonciations ayant donné lieu à un signalement de la direction des écoles de B _____. Cinq plaintes ou procès-verbaux d'entretien figuraient en annexe au courrier et concernaient les parents de quatre élèves, dont notamment G _____, mère d'une enfant de la classe de X _____ et membre de la commission scolaire. En substance, ces documents faisaient état de nombreux dysfonctionnements et problèmes liés à l'enseignante précitée, depuis le début de l'année scolaire.

Le 13 mai 2022, X _____ s'est déterminée à ce sujet. En bref, elle a relevé que le signalement de la direction des écoles de B _____ intervenait peu de temps après le préavis de résiliation des rapports de service et la résiliation des rapports de service par le DEF, alors qu'aucun reproche ne lui avait jamais été adressé auparavant. Selon elle, ce signalement soudain de l'établissement scolaire provenait de la nécessité de justifier la résiliation des rapports de service. Elle a également indiqué que les déclarations annexées au courrier ne permettaient pas de déterminer dans quel contexte elles avaient été établies et à l'initiative de qui. Sur le fond, X _____ a fermement contesté les propos et comportements qui lui étaient reprochés et souligné la conduite problématique de certains élèves de sa classe.

H. Le 13 mai 2022, X _____ a interjeté un recours de droit administratif à l'encontre de la décision de résiliation de ses rapports de service rendue par le DEF le 12 avril 2022. Sous suite de frais et dépens, la recourante conclut principalement au constat de la nullité de cette décision ainsi qu'à sa réintégration ou, à défaut, au versement d'une indemnité correspondant à douze mois de traitement. A titre subsidiaire, elle conclut à l'annulation de la décision entreprise et à sa réintégration ou, à défaut, au versement de l'indemnité précitée.

Dans un premier grief, la recourante se prévaut d'une violation de son droit d'être entendue, compte tenu du fait que l'objet de l'entretien du 18 mars 2022 ne lui avait pas été communiqué lors de sa convocation orale intervenue le jour même. Partant, elle n'avait pu faire valoir ses arguments ni se préparer à l'entretien, voire se faire accompagner d'un conseil, précisant qu'elle aurait en tous les cas dû bénéficier d'un délai de 10 jours pour se déterminer sur la résiliation envisagée. A cet égard, elle reproche encore au directeur des écoles et à la présidente de la commission scolaire de ne l'avoir pas avisée, lors de l'entretien, de son droit d'être entendue, ni ne lui avoir fourni

les raisons justifiant la décision querellée. Elle soutient enfin avoir été sommée de signer immédiatement le préavis de résiliation qui lui avait été soumis à l'issue de l'entretien. Dans un deuxième grief, X _____ invoque une violation de l'art. 59 de la loi sur le personnel de l'Etat du Valais du 19 novembre 2010 (LcPers ; RS/VS 172.2), applicable par renvoi de l'art. 65 LPSO, motif pris que la décision du 12 avril 2022 lui a été notifiée lorsqu'elle se trouvait en incapacité de travail à 100 %. Se fondant également subsidiairement sur les règles de la loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse (CO ; RS 220), elle estime que ladite décision est nulle de plein droit. Dans un troisième grief, la recourante se prévaut d'une violation du principe de la légalité dès lors que la décision attaquée ne spécifiait pas dans quelle mesure la baisse du nombre de périodes allouées aux centres scolaires de B _____ impliquait nécessairement la suppression totale de son poste. A cet égard, elle relève que les 54 périodes perdues représentaient approximativement 1,75 équivalent temps plein – un temps plein représentant 32 périodes – et qu'elle avait préalablement avisé la direction de son souhait de réduire son taux d'activité à 21 périodes. Or, l'autorité attaquée n'a pas, selon la recourante, expliqué en quoi la suppression totale, et non partielle, de son poste était nécessaire. En outre, elle lui reproche de n'avoir pas expliqué pourquoi elle avait décidé de supprimer un poste de durée indéterminée plutôt qu'un poste de durée déterminée ni, alternativement, pour quels motifs il n'était pas possible d'absorber la baisse de dotation en réduisant les taux d'activité de plusieurs enseignants. Elle ajoute qu'un autre poste ne lui aurait pas non plus été proposé, ce qui violait l'art. 67 LPSO.

Dans un ultime grief, X _____ se plaint d'une violation des principes de proportionnalité et d'interdiction de l'arbitraire. Sous cet angle, elle reproche à nouveau à l'autorité attaquée d'avoir résilié les rapports de service, lors même qu'elle aurait pu se contenter de réduire son taux d'activité à 60 % (21 périodes) ou, au besoin, la contacter pour savoir si une diminution plus importante de son taux était envisageable. A suivre la recourante, la diminution de dotation aurait par ailleurs pu être partiellement absorbée par la diminution d'activité souhaitée par l'une de ses collègues, ce qui n'aurait pas été pris en considération. De surcroît, elle expose qu'elle n'était pas la dernière arrivée, que certains de ses collègues, pourtant engagés pour une durée déterminée, ont été maintenus à leurs postes, de telle sorte que la résiliation procède d'un choix arbitraire. Ceci serait d'autant plus manifeste que ses prestations n'ont jamais donné lieu à des critiques, ce qu'attestent ses bonnes évaluations et l'absence de sanction disciplinaire. A l'aune de ces éléments, la recourante estime que la diminution de la dotation n'est pas le véritable motif de la résiliation, mais que cette dernière a été décidée pour des motifs liés à sa personnalité. L'ouverture d'une procédure disciplinaire peu après la résiliation

attesterait d'ailleurs cette appréciation, son seul but étant de justifier la fin des rapports de travail. L'art. 69 LPSO, qui traite des conséquences d'une résiliation juridique infondée, trouverait par conséquent à s'appliquer et commanderait sa réintégration ou son indemnisation.

A titre de moyens de preuve, la recourante a requis l'interrogatoire des parties, l'audition de témoins ainsi que l'édition de son dossier personnel par l'administration communale, respectivement le SE.

Dans la mesure où il en était privé *ex lege* (cf. art. 87a LPSO), le recours était accompagné d'une requête de restitution de l'effet suspensif. Invité à se déterminer à cet égard, le DEF a, le 2 juin 2022, proposé le rejet de celle-ci. Par décision motivée du 8 juin 2022, la Cour de céans a rejeté la requête de restitution de l'effet suspensif.

Le 11 août 2022, le DEF s'est déterminé sur le fond du recours du 13 mai 2022, dont il a proposé le rejet, sous suite de frais. En premier lieu, il indique qu'à l'occasion de la séance du 18 mars 2022, X _____ a été expressément informée de la situation concernant la perte de 54 heures et du fait que son poste serait supprimé. Elle a en outre eu la possibilité de prendre position lors de l'entretien, si bien que son droit d'être entendue n'a pas été violé. De surcroît, le DEF soutient qu'il s'est écoulé presque un mois entre la date de l'entretien (18 mars 2022) et la décision du 12 avril 2022, de telle sorte qu'elle aurait pu demander une prise de position complémentaire à l'autorité d'engagement si elle l'estimait nécessaire. A le supposer établi, le vice allégué pourrait quoi qu'il en soit être réparé céans. S'agissant du deuxième grief soulevé par l'enseignante, le DEF relève préalablement que l'art. 59 LcPers – par renvoi de l'art. 65 LPSO – est inapplicable au cas d'espèce, puisque le contrat de travail de X _____ a été résilié en raison de la suppression d'un poste conformément à l'art. 67 LPSO et non en raison de son incapacité de travail durable au sens de l'art. 65 LPSO, étant de surcroît souligné que l'intéressée est tombée en incapacité de travail après avoir eu connaissance de ladite résiliation. Le DEF souligne encore que les dispositions du CO ne sont pas non plus applicables aux rapports de travail de droit public, de sorte que la recourante ne peut rien en tirer. Quant à la LPSO et la LcPers, elles ne prévoient pas de protection contre le licenciement en cas de maladie et d'accident, respectivement de délai de suspension en cas de maladie suite à la résiliation pour suppression de poste. Concernant la prétendue violation du principe de la légalité, le DEF rétorque que l'art. 67 LPSO ne subordonne à aucune condition le licenciement d'un enseignant en raison de la suppression d'un poste et que l'autorité d'engagement dispose d'un large pouvoir d'appréciation en la matière. Il soutient d'ailleurs que la

suppression d'un poste entier était judicieuse du point de vue tant organisationnel que personnel et ajoute que pour l'année scolaire 2021/2022, tous les enseignants travaillant au sein de l'établissement de B _____ étaient au bénéfice d'un engagement de durée indéterminée. Le DEF, se fondant sur l'art. 17 de la loi cantonale du 15 novembre 2013 sur l'enseignement primaire (LEP ; RS/VS 411.0), ajoute que le directeur a assumé ses responsabilités en proposant la résiliation des rapports de service de l'un des enseignants. S'il n'a pas été en mesure de lui proposer un autre poste, cela ne consacre pas pour autant une violation de l'art. 67 al. 2 LPSO compte tenu de l'expression « *si possible* » utilisée par le législateur. Ce d'autant plus que X _____ avait eu le temps de se réorienter depuis la mi-mars 2022. Enfin, s'agissant de la prétendue violation des principes de proportionnalité et d'interdiction de l'arbitraire, le DEF répète qu'il n'est pas nécessaire de motiver une résiliation suite à la suppression d'un poste au sens de l'art. 67 LPSO. De surcroît, contrairement aux allégations de l'enseignante, ses évaluations n'ont pas toujours été bonnes, ce que prouveraient les extraits des procès-verbaux des séances des 9 novembre 2021, 26 novembre 2021 et 8 mars 2022 produits en annexe au mémoire de réponse. De plus, la résiliation de son engagement était liée à la perte des périodes d'enseignement. Au demeurant, d'autres enseignants auraient fait l'objet d'une résiliation, toutefois partielle, de leurs rapports de service afin d'absorber la diminution de périodes.

Le 9 septembre 2022, X _____ a déposé un mémoire complémentaire, aux termes duquel elle répète que l'autorité d'engagement a cherché un moyen de se séparer d'elle et que la prétendue suppression de son poste n'était qu'un prétexte pour le faire, alors qu'elle aurait dû procéder à un licenciement ordinaire. La réalité de la diminution de dotation de 54 périodes alléguée n'aurait jamais été démontrée par l'autorité attaquée. La recourante ajoute que le procès-verbal de la séance du 8 mars 2022 mettrait en lumière le fait qu'un membre de la commission scolaire avait suggéré de « *garder un H _____ qui [était] très bien et ne pas renouveler le contrat de X _____* » et que cet enseignant, qui remplaçait pourtant une employée en congé sabbatique lors de l'année 2021/2022, est toujours en place à ce jour. En outre, elle estime que le fait que certains autres enseignants ont également fait l'objet de résiliations partielles n'est pas pertinent dans la mesure où les cas cités seraient des départs volontaires ou inexplicables. Le DEF aurait ainsi agi de manière contradictoire et en violation des règles de la bonne foi en faisant usage d'une disposition légale de manière détournée, c'est-à-dire en se fondant sur l'art. 67 LPSO pour la licencier. Pour le reste, elle s'est dite « *très choquée* » de lire qu'une personne de la commission scolaire s'interrogeait sur son rapport à

l'alcool. Pour ces raisons, elle a intégralement maintenu les conclusions prises dans son recours du 13 mai 2022.

Par correspondance du 23 septembre 2022, communiquée le 27 septembre 2022, le DEF a confirmé que le motif de résiliation des rapports de service, à savoir la résiliation d'un poste au sens de l'art. 67 LPSO, était réalisé eu égard à la dotation des écoles de B _____ pour l'année 2021/2022 et 2022/2023. Il ressort des pièces déposées pour étayer cette affirmation, que la dotation annuelle pour l'organisation des classes primaires de B _____ a effectivement subi une diminution de 54 périodes pour l'année 2022/2023. Se fondant sur l'art. 70 LEP et l'art. 3 de l'ordonnance du 11 février 2015 concernant la loi sur l'enseignement primaire (OLEP ; RS/VS 411.011), le DEF ajoute que le nombre effectif de périodes est attribué par le SE d'année en année, essentiellement en fonction du nombre d'élèves, ce qui exclut toute manipulation de l'effectif dans le but de se séparer d'un membre du corps enseignant. Pour le reste, il précise qu'aucune règle n'impose de résilier en priorité les engagements de durée indéterminée ou de répartir la perte de dotation sur plusieurs postes plutôt que sur un seul. Sur cette base, le DEF a confirmé sa proposition de rejet du recours.

Considérant en droit

1. Déposé en temps utile par X _____, destinataire de la décision de résiliation des rapports de service rendue le 12 avril 2022 par le Chef du DEF, le recours du 13 mai 2022 respecte en outre les exigences de formes applicables au recours de droit administratif, de sorte qu'il est recevable (art. 87a al. 1 et 4 LPSO et 44 al. 1 let. a et 48 de la loi du 6 octobre 1976 sur la procédure et juridiction administrative [LPJA ; RS/VS 172.6], applicables par renvoi de l'art. 80 al. 1 let. a et b LPJA).

Bien que le salaire de la recourante pour son activité d'enseignante ne ressorte pas du dossier, la valeur litigieuse dépasse 15 000 fr. (85 al. 1 let. b et 112 al. 1 let. d de la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral [LTF ; RS 173.110]) eu égard au fait qu'elle était au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée à un taux de 80 % (28 périodes). En effet, les revenus et les prestations périodiques ont la valeur du capital qu'ils représentent ; si leur durée est indéterminée, le capital est formé par le montant annuel du revenu, multiplié par vingt (art. 51 al. 4 LTF ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_100/2022 du 3 juin 2022 consid. 1), si bien qu'il ne fait aucun doute que, sur le vu de l'échelle des salaires appliquée aux enseignants valaisans (cf. site Internet

<https://www.vs.ch/fr/web/srh/lohntabelle>), la valeur litigieuse excède 15 000 fr. en l'espèce.

2.1 Au titre des moyens de preuve, la recourante a requis l'interrogatoire des parties, l'audition de témoins ainsi que l'édition de son dossier personnel par l'administration communale de B _____, respectivement le SE.

2.2 Le droit d'être entendu garanti par l'article 29 al. 2 de la Constitution fédérale du 18 avril 1991 (Cst. ; RS 101) comprend notamment le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision soit prise touchant sa situation juridique, 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 143 V 71 consid. 4.1).

Le droit d'être entendu découlant de l'art. 29 al. 2 Cst. ne comprend toutefois ni le droit absolu 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_40/2022 du 15 juillet 2022 consid. 3.2 ; ACDP A1 21 281 du 17 août 2022 consid. 2.1 et ACDP A1 21 259 du 26 octobre 2022 consid. 2.1.1). L'autorité peut par ailleurs 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 145 I 167 consid. 4.1).

2.3 A la demande du Tribunal de céans, le Conseil d'Etat a produit son dossier, qui comprend celui du DEF, le 2 juin 2022. Certaines pièces complémentaires, à savoir deux extraits de procès-verbaux de la commission scolaire ainsi qu'une note interne de la séance du 26 novembre 2021, ont encore été versées au dossier de la cause en date du 11 août 2022. Ainsi constitué, le dossier de la cause comprend les éléments essentiels permettant de trancher le litige.

S'agissant de la requête d'interrogatoire des parties en lien avec les allégués n^{os} 19, 53, 55 et 56 du mémoire de recours, le Tribunal rappelle que la recourante a d'ores et déjà eu l'occasion de faire valoir ses arguments par écrit dans le cadre d'un double échange d'écritures. Pour le reste, l'allégué n^o 53 a été admis par l'autorité attaquée, de sorte qu'il n'a pas à être prouvé. Les autres allégués, bien que contestés, ne sont pour leur part pas de nature à influencer sur l'issue du présent litige. A les supposer avérées, les modalités de l'entretien du 18 mars 2022 telles que décrites par la recourante (allégué n^o 19),

n'impliqueraient pas l'annulation de la décision entreprise (sur cette question, cf. *infra* consid. 3). Le fait que l'une des anciennes collègues de la recourante ait réduit son taux d'activité ce qui, ajouté à la réduction du taux souhaitée par la recourante, aurait prétendument permis de compenser la perte d'un équivalent temps plein (allégués n^{os} 55 et 56) ne rendrait pas la suppression du poste de la recourante contraire au droit, en dépit de ce que suggère l'intéressée (sur cette question, cf. *infra* consid. 5). Non pertinente, l'audition des parties prolongerait uniquement la procédure, ce qui justifie d'y renoncer. Les motifs qui précèdent commandent également de renoncer à l'audition des témoins requise au soutien des allégués n^{os} 19, 55 et 56.

Concernant enfin la demande de production du dossier personnel de la recourante, le Tribunal constate que cette mesure d'instruction est destinée à prouver que l'intéressée « a toujours bénéficié d'évaluations favorables et rempli les objectifs de son poste » (allégué n^o 38). A cet égard, l'intéressée a d'ailleurs spontanément produit le dernier compte-rendu disponible de son entretien d'évaluation annuelle, daté du 24 novembre 2021, qui ne fait pas état de problèmes professionnels particuliers. Cela étant, la recourante perd de vue que les problèmes évoqués par les autorités successives, au demeurant relatés dans diverses pièces au dossier, sont apparus à partir du moment où elle a été chargée de l'enseignement de la classe de xx1 pour l'année scolaire 2021/2022. Aussi n'est-il pas contesté que ses prestations n'ont pas suscité de critiques par le passé et que la procédure relative aux comportements problématiques récents, toujours pendante, n'a été ouverte qu'en mai 2022. Dans ce contexte, il est normal que son dossier personnel ne contienne pas d'évaluation défavorable, raison pour laquelle la production de ce dossier apparaît inutile. La requête y relative est, partant, rejetée.

3.1 Dans un premier grief de nature formelle, la recourante invoque une violation de son droit d'être entendue au motif que le directeur des écoles ne lui aurait pas communiqué les raisons de l'entretien du 18 mars 2022, ce qui l'aurait empêchée de s'y préparer. Les motifs ayant conduit la direction à prendre la décision litigieuse ne lui auraient de surcroît pas été fournis lors de l'entretien. La recourante soutient enfin avoir été sommée de signer immédiatement le préavis de résiliation lors de cet entretien.

3.2.1 Le droit cantonal consacre 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.

Au contenu du droit d'être entendu tel que circonscrit plus haut (cf. *supra* consid. 2.2), on peut ajouter qu'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 références citées). 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 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_176/2022 du 21 septembre 2022 consid. 4.1). 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 (arrêts 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 (Gabrielle 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 8C_176/2022 précité 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 et les références citées).

3.2.2 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 21 53, A1 21 21 précité consid. 3.1 ; Bernhard Waldmann/Jürg Bickel *in*: Bernhard Waldmann/Philippe Weissenberger, *VwVG*, 2^e éd. 2016, n^o 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).

3.2.3 En vertu du principe de la bonne foi (art. 5 al. 3 Cst.), il incombe à celui qui constate un prétendu vice de procédure de le signaler immédiatement, à un moment où il peut encore être corrigé, et prohibe d'attendre, passif, qu'il se concrétise, afin s'en prévaloir ultérieurement devant l'autorité de recours (ATF 143 V 66 consid. 4.3, 132 II 485 consid. 4.3 et les références, arrêt du Tribunal fédéral 2C_1010/2020 du 26 février 2021 consid. 4.3).

3.3.1 En l'occurrence, il n'est pas contesté par l'autorité intimée que la recourante n'a pas été informée au préalable de la tenue et des motifs de la séance du 18 mars 2022. Il ressort toutefois du procès-verbal établi à cette occasion que l'enseignante a été mise au courant, lors de cet entretien, que la dotation accordée pour l'organisation des classes primaires de B _____ prévoyait une perte de 54 périodes pour l'année 2022/2023. Il lui a également été indiqué que la direction des écoles devait faire un choix de licenciement, qui s'était porté sur elle, de sorte qu'elle était invitée à postuler aux offres proposées par d'autres communes. Ces éléments ressortent du « *préavis de résiliation de l'engagement* », signé par les personnes présentes à cette réunion, soit la recourante, le directeur des écoles et la présidente de la commission scolaire.

Même si l'enseignante devait avoir été invitée à se déterminer sur son éventuel licenciement lors de cet entretien – ce qu'elle conteste et qui demeure controversé –, elle n'aurait pas été, comme elle le soutient, en mesure d'exercer efficacement son droit d'être entendue vu les circonstances dans lesquelles s'est déroulé l'entretien et l'absence de délai imparti ultérieurement pour se déterminer sur son éventuel licenciement. Surtout, la recourante n'a pas eu l'occasion d'exercer son droit d'être entendue auprès de l'« *autorité compétente* » (cf. art. 19 al. 1 LPJA), c'est-à-dire le DEF. S'agissant d'un licenciement, c'est en effet ce dernier qui, sur délégation du Conseil d'Etat, était formellement compétent pour résilier les rapports de service (cf. art. 13 al. 1 LPSO et 10 al. 2 let. a de l'ordonnance du 20 juin 2012 sur le personnel de la scolarité obligatoire et de l'enseignement secondaire du deuxième degré général et professionnel [OPSO ; RS/VS 400.20]). Le DEF n'ayant pas donné l'occasion à la recourante de se déterminer préalablement à son licenciement, le grief de violation du droit d'être entendu s'avère fondé.

3.3.2 Sur la base de la jurisprudence déjà exposée, la guérison d'un vice consistant en l'absence d'audition d'une fonctionnaire préalablement à son licenciement n'est généralement pas possible. Cela étant, le 18 mars 2022 déjà, le directeur et le membre de la commission scolaire ont informé la recourante que son licenciement serait proposé à l'autorité cantonale. Dans ce contexte, l'enseignante soutient à raison qu'un délai minimum de 10 jours aurait dû lui être accordé pour exercer son droit d'être entendue sur le licenciement proposé. Elle méconnaît cependant que 25 jours se sont écoulés entre l'entretien litigieux et la décision formelle de résiliation du DEF. Durant ce délai suffisamment long, la recourante n'a pas jugé opportun d'adresser un courrier à la direction ou au département pour faire valoir son point de vue ou contester la mesure envisagée, ni de requérir des autorités précitées une prise de position complémentaire. Le Tribunal ne méconnaît pas que l'intéressée était en incapacité de travail du 21 mars 2022 au 31 mai 2022. De son propre aveu toutefois, la recourante était capable de se déterminer par écrit durant cette période (cf. mémoire de recours, p. 10, ch. 2). Surtout, elle a été assistée dès le 6 avril 2022, date de la signature de la procuration versée au dossier, par une mandataire professionnelle qui, pour sa part, ne pouvait attendre passivement l'éventuelle décision litigieuse sans se déterminer spontanément ou, à tout le moins, solliciter de l'autorité attaquée un délai pour le faire, précaution d'autant plus nécessaire qu'elle savait que la résiliation avait été proposée à l'autorité cantonale (cf. préavis de résiliation de l'engagement du 18 mars 2022). En d'autres termes, l'invocation de la violation du droit d'être entendu par la recourante et sa mandataire postérieurement au prononcé de la décision litigieuse s'avère, sous l'angle de la bonne foi, difficilement compatible avec

l'absence de réaction de leur part dans les semaines qui ont suivi la notification du préavis de résiliation.

Par ailleurs, la recourante a obtenu cédans la preuve documentaire de la baisse de la dotation qu'elle mettait en doute dans ses écritures. Elle a en outre pu critiquer – devant le Tribunal de céans qui dispose d'un pouvoir d'examen complet en fait et en droit (cf. art. 79 al. 3 LPJA, applicable par renvoi de l'art. 87a al. 4 LPSO) – le bien-fondé de la décision entreprise et prendre position sur les réponses apportées par l'autorité attaquée dans le cadre d'un double échange d'écritures.

Enfin, le renvoi de la cause au DEF afin qu'il permette à la recourante d'exercer son droit d'être entendue constituerait une vaine formalité et prolongerait inutilement la procédure. Dans son mémoire de réponse, l'autorité attaquée évoque en effet la jurisprudence y relative, sous-entendant ainsi clairement que le contenu de sa décision sur renvoi serait identique à celle entreprise. Ce point de vue est compréhensible puisque, contrairement à ce suggère la recourante, le motif de son licenciement – à savoir la réduction de la dotation et non la qualité de ses prestations professionnelles – est objectivement établi par pièce et n'est pas sujet à appréciation. Partant, seules les modalités relatives au choix du ou des enseignants licenciés peuvent être contestées, ce que la recourante a largement eu l'occasion de faire dans la présente procédure (sur cette question, cf. *infra* consid. 5). En d'autres termes, l'intérêt de la recourante commande également de renoncer au renvoi de la cause qui, superflu dans la mesure où le DEF rendrait une décision similaire, constituerait un détour procédural inutile et impliquerait des coûts supplémentaires pour l'intéressée. Pour le reste, c'est-à-dire la contestation de l'évaluation de ses prestations professionnelles, l'enseignante pourra faire valoir ses arguments dans le cadre de la procédure disciplinaire.

3.4 En définitive, vu les circonstances particulières du cas d'espèce, la violation du droit d'être entendue de l'enseignante a pu être réparée dans la présente instance et ne justifie pas l'annulation de la décision entreprise. Le prononcé sur les frais et dépens tiendra cependant compte du fait que cette informalité a causé des frais inutiles à la recourante qui s'est plainte à bon droit du non-respect par l'autorité attaquée des garanties de procédure que lui conférait la loi (arrêt du Tribunal fédéral 1C_533/2012 du 12 septembre 2013 consid. 2.2 *in fine*, 2.4 *in fine* et 9 ; ACDP A1 18 137 du 11 janvier 2019 consid. 4.4, A1 16 210 du 20 octobre 2016 consid. 5.2 et A1 15 230 du 29 avril 2016 consid. 2.2 *i.f.*).

4.1 Dans un second grief, la recourante invoque une violation de l'art. 59 LcPers, applicable par renvoi de l'art. 65 LPSO, compte tenu du fait qu'elle se trouvait en

incapacité de travail lorsque la décision du 12 avril 2022 lui a été notifiée. Elle indique également que, selon les dispositions du CO applicables à titre subsidiaire, la décision devait être considérée comme nulle de plein droit.

4.2.1 Aux termes de l'art. 65 LPSO, en matière de résiliation par l'autorité compétente d'un engagement de durée indéterminée en cas d'incapacité durable de travail, les dispositions de la sur le personnel de l'Etat du Valais sont applicables au personnel, régi par cette loi.

Selon l'art. 59 LcPers, 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 (al. 1). Demeure réservé, cas échéant, un éventuel réengagement total ou partiel, en cas de récupération totale ou partielle de la capacité de travail, pour autant qu'un poste correspondant au profil de l'employé soit disponible (al. 2).

4.2.2 Les rapports de travail de droit public ne sont en principe pas soumis aux dispositions du CO, à l'exception des art. 331 al. 5 et 331a à 331e CO, relatifs aux rapports juridiques avec l'institution de prévoyance (art. 342 al. 1 let. a CO). Ainsi, le statut de la fonction publique peut-il être librement organisé par les cantons (ATF 139 I 57 consid. 5.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 2P.219/2006 du 23 novembre 2006 consid.2.2 et 1P.37/2000 du 17 mai 2000 consid. 2b). Ce statut est en général globalement plus favorable ; il peut comporter par rapport au CO des contraintes plus sévères sur certains points (ATF 139 I 57 consid. 5.1). Les règles relatives au contrat de travail sont seulement applicables à titre subsidiaire, en cas de lacunes dans la réglementation ou si celle-ci le prévoit (ATF 138 I 232 consid. 6.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_643/2014 du 12 décembre 2014 consid. 4.3).

Depuis l'arrêt publié aux ATF 124 II 53 dans lequel le Tribunal fédéral a jugé que le fait que le droit public fédéral ne prévoit pas de protection contre la résiliation des rapports de service d'un employé en cas de maladie et d'accident ne constitue pas une lacune qu'il appartiendrait au juge de combler en s'inspirant du CO, la Confédération et certains cantons romands ont introduit une telle protection dans leurs législations respectives (v. ég. arrêt du Tribunal fédéral 8C_774/2011 du 28 novembre 2012, consid. 5.2). Il n'en demeure pas moins que le législateur cantonal peut, à son gré, renoncer à prévoir cette protection (arrêt du Tribunal fédéral 8C_910/2014 du 20 mars 2015 consid. 5.1). Par conséquent, l'absence de règles correspondantes, comme c'est le cas en Valais, ne

saurait être considérée comme arbitraire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_774/2011 précité, consid. 5.2).

4.3 En l'occurrence, suite à l'entretien du 18 mars 2022 au cours duquel le directeur des écoles l'a informée que la résiliation de son poste d'enseignante serait proposée au SE pour des raisons liées à la suppression de 54 périodes pour l'année 2022/2023, la recourante a consulté plusieurs médecins qui lui ont délivré des certificats justifiant une incapacité de travail de 100 % du 21 mars 2022 au 3 avril 2022, du 4 avril 2022 au 17 avril 2022, du 18 avril 2022 au 30 avril 2022 et du 1^{er} mai 2022 au 31 mai 2022. La décision formelle de résiliation des rapports de service, quant à elle, a été expédiée par le DEF le 12 avril 2022, c'est-à-dire alors que l'intéressée était en incapacité de travail.

Cela étant, c'est à tort que la recourante invoque une violation de l'art. 59 LcPers par renvoi de l'art. 65 LPSO. En effet, tant le directeur des écoles que le DEF lui ont indiqué que la résiliation de ses rapports de service serait proposée pour des raisons liées à la perte de 54 périodes pour l'année 2022/2023, soit pour un motif découlant de l'art. 67 LPSO (sur ce point, cf. *infra* consid. 5), et non en raison d'une incapacité de travail au sens de l'art. 65 LPSO. Au demeurant, la recourante a été déclarée incapable de travailler postérieurement à l'entretien du 18 mars 2022 au cours duquel les motifs présidant à la proposition de résiliation lui ont été communiqués, de telle sorte qu'elle ne peut valablement se fonder sur les art. 59 LcPers, ce d'autant moins que son incapacité de travail ne saurait être qualifiée de « *durable* » puisqu'elle a cessé après quelques semaines.

Rappelons encore que le rapport de travail qui liait la recourante et l'Etat du Valais était de nature publique et que ni la LPSO ni la LcPers ne prévoient de protection contre la résiliation des rapports de service d'un employé en cas de maladie et d'accident, sans pour autant qu'il s'agisse d'une lacune qu'il appartiendrait au juge de combler selon la jurisprudence précitée (cf. *supra* consid. 4.2). Dès lors, contrairement à ce qu'allègue la recourante, les règles du CO, singulièrement celles relatives à la résiliation en temps inopportun, sont inapplicables à titre supplétif.

Inconsistant, le grief est rejeté.

5.1 Dans une troisième critique, la recourante se prévaut d'une violation du principe de la légalité, respectivement du fait que les conditions de l'art. 67 LPSO relatives à la résiliation pour suppression de poste n'auraient pas été réalisées. Elle reproche aussi à l'autorité

attaquée d'avoir sombré dans l'arbitraire et violé le principe de la proportionnalité en supprimant intégralement son poste, plutôt que de répartir la perte des 54 périodes sur plusieurs postes, ainsi qu'en ne résiliant pas prioritairement les rapports de service d'enseignants engagés pour une durée déterminée. Selon la recourante, le véritable motif de son licenciement ne serait pas la diminution de la dotation annuelle, mais serait lié à sa personnalité. Basée sur le faux prétexte de suppression de poste, la résiliation serait infondée au sens de l'art. 69 LPSO. Cette appréciation serait confortée par la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire postérieurement à la décision entreprise et destinée, affirme l'intéressée, à « étayer la résiliation intervenue ».

5.2.1 Aux termes de l'art. 67 LPSO, en cas de suppression totale ou partielle d'un poste, les rapports de service du personnel engagé pour une durée déterminée ou indéterminée peuvent être résiliés ou réduits pour la fin d'une année administrative par décision notifiée pour le 1^{er} mai au plus tard. Si la décision intervient au-delà de cette date, le délai de résiliation est de quatre mois pour la fin d'un mois à compter de la date de notification (al. 1). Dans ces cas, l'autorité compétente propose, si possible, un autre poste correspondant dans le degré considéré à la personne concernée (al. 2).

Les employeurs publics connaissent tous une certaine liberté d'appréciation lorsqu'ils envisagent de résilier les rapports de travail du personnel à leur service. En effet, quand il s'agit de décider, pour le bon fonctionnement de l'administration, de la résiliation des rapports de travail d'un employé, les collectivités publiques disposent d'un pouvoir d'examen assez étendu, qui reste toutefois limité par les principes constitutionnels régissant l'activité administrative (Héloïse Rosello, Les influences du droit privé du travail sur le droit de la fonction publique, Bâle 2016, n. 535 ; dans le même sens, arrêt du Tribunal fédéral 8C_723/2020 du 4 mai 2021 consid. 3.3 et 5.3). Dans son rôle d'employeur, l'Etat est lié par les principes généraux du droit (arrêt du Tribunal fédéral 8C_974/2009 du 2 juin 2010 consid. 5.1.1). L'interdiction de l'arbitraire (art. 9 Cst.) et le principe constitutionnel de proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.) exigent ainsi qu'une résiliation des rapports de service ne puisse être prononcée que sur la base de raisons objectives et qu'elle soit également une mesure appropriée dans la situation concrète (*Ibidem*). Le choix de l'autorité, confrontée à une suppression de poste, de se séparer d'un fonctionnaire dont elle est insatisfaite ou avec lequel elle entretient des rapports difficiles, plutôt que de se séparer d'un fonctionnaire qui lui donne entière satisfaction, ne viole pas le droit, ni les principes généraux du droit (dans le même sens, cf. ég. arrêt du Tribunal fédéral 8C_404/2010 du 24 janvier 2011 consid. 6.4.1). En réalité, il est

indéniable qu'un tel choix participe plutôt d'une saine gestion du personnel et tend à garantir le bon fonctionnement de l'administration.

5.2.2 Même lorsqu'elle bénéficie d'un large pouvoir d'appréciation, comme en l'espèce, une autorité ne peut cependant user de manière contraire au droit du pouvoir qui lui est confié. Cela exclut tout excès positif (« *Ermessensüberschreitung* ») ou négatif (« *Ermessensunterschreitung* ») du pouvoir d'appréciation, mais également tout abus (« *Ermessensmissbrauch* ») de celui-ci (ATF 137 V 71 consid. 5.1 ; 132 V 393 consid. 3.3).

Commet un excès positif du pouvoir d'appréciation l'autorité qui exerce son appréciation alors que la loi l'exclut ou qui, au lieu de choisir entre les deux solutions possibles, en adopte une troisième. L'autorité qui s'estime liée alors que la loi l'autorise à statuer selon son appréciation ou refuse d'emblée d'exercer en tout ou partie son pouvoir d'appréciation commet quant à elle un excès négatif de son pouvoir d'appréciation (ATF 137 V 71 consid. 5.1 ; 116 V 307 consid. 2 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_67/2020 et 8C_127/2020 du 23 juillet 2020 consid. 3.2 ; ACDP A1 21 11 précité consid. 4.1.1 ; ACDP A1 22 88 précité consid. 4.2.3).

Il y a en revanche abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites du pouvoir qui lui appartient, se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou lorsqu'elle viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire, l'égalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 143 V 369 consid. 5.4.1, 141 V 365 consid. 1.2 et 140 I 257 consid. 6.3.1 ; ACDP A1 21 11 du 28 novembre 2021 consid. 4.1.1, A1 22 88 du 20 décembre 2022 consid. 4.2.3). Une décision est arbitraire lorsqu'elle est manifestement insoutenable, méconnaît gravement une norme ou un principe juridique clair et indiscuté, ou heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. Il ne suffit pas qu'une autre solution paraisse concevable, voire préférable pour que cette décision soit annulée. Encore faut-il qu'elle se révèle arbitraire non seulement dans ses motifs, mais aussi dans son résultat (ATF 144 III 145 consid. 2 et les nombreuses références citées). Quant au principe de la proportionnalité, il exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité). Il interdit en outre 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, impliquant une pesée des intérêts ; ATF 140 I 381 consid. 4.5, 136 IV 97 consid. 5.2.2 et les références citées).

5.2.3 Lorsque le poste est supprimé à bon droit, l'autorité compétente propose, si possible, un autre poste correspondant dans le degré considéré à la personne concernée (art. 67 al. 2 LPSO). L'interprétation littérale de la locution « *si possible* » démontre qu'il ne s'agit pas d'une condition inéluctable, mais plutôt d'une condition à appliquer conformément au principe de la bonne foi. En d'autres termes, il n'y a aucune obligation de fournir un poste si celui-ci ne peut être occupé (ACDP A1 2004 103 du 10 décembre 2004 consid. 3c).

En cas de résiliation « *non fondée juridiquement* », l'art. 69 al. 1 LPSO impose en revanche la réintégration de l'enseignant, si lui-même et l'autorité d'engagement l'acceptent. A défaut, l'enseignant a droit à une indemnité calculée selon l'al. 2 de cette même disposition.

5.3.1 En l'espèce, dans sa décision du 12 avril 2022, le DEF a indiqué résilier les rapports de service de la recourante avec effet au 31 août 2022 par application de l'art. 67 LPSO. Il a relevé que le nombre de périodes d'enseignement allouées pour l'année 2022/2023 avait été réduit, ce dont la recourante avait été informée selon le procès-verbal du 18 mars 2022.

Il est désormais établi par pièces que la dotation pour l'année 2022/2023 a effectivement été revue à la baisse, ce qui s'est traduit par une réduction de 54 périodes d'enseignement pour la commune de B _____. Ce constat justifiait donc objectivement la suppression d'un ou plusieurs postes en vertu de l'art. 67 LPSO.

A juste titre, l'autorité attaquée souligne que l'art. 67 LPSO ne contient aucune règle précisant les modalités de répartition des 54 périodes manquantes. Aussi n'était-elle pas contrainte de résilier en premier lieu les rapports de service d'enseignants engagés pour une durée déterminée. L'opinion contraire de la recourante à cet égard est au demeurant invalidée par la lettre de la loi qui, à l'art. 67 LPSO, place les fonctionnaires engagés pour une durée indéterminée ou déterminée sur un pied d'égalité face à une éventuelle suppression de poste, sans prévoir un ordre de priorité. Quoi qu'il en soit, l'autorité attaquée a précisé dans son mémoire de réponse, sans que cette affirmation soit contestée par la recourante, que tous les enseignants du centre scolaire de B _____ étaient de surcroît engagés pour une durée indéterminée en 2021/2022. Par conséquent, l'argument est également voué à l'échec pour ce motif déjà.

Par ailleurs, l'autorité attaquée n'était non plus pas obligée de « *répartir* » la perte de postes entre différents enseignants, quand bien même plusieurs d'entre eux auraient émis le souhait de réduire leur temps de travail. En réalité, le choix de supprimer intégralement

un poste pour absorber – ne serait-ce que partiellement – la réduction du nombre de périodes supprimées est parfaitement compréhensible et répond à des considérations organisationnelles et pratiques. Sans être contredite sur ce point non plus, l'autorité attaquée a en effet exposé que « *tant du point de vue organisationnel que du point de vue personnel, il est plus judicieux de supprimer un poste entier, d'autant plus que les enseignants du primaire sont des généralistes, c'est-à-dire qu'ils enseignent plutôt à une classe entière qu'à des périodes individuelles [sic] et qu'il est plus facile de trouver un nouveau poste pour une charge de travail complète que pour des périodes individuelles.* »

Il résulte des considérants qui précèdent que le motif invoqué à l'appui de la résiliation, savoir la suppression du poste de la recourante, était objectivement fondé, ce qui exclut toute violation du principe de la légalité.

5.3.2 Sous l'angle du principe de la proportionnalité, il est incontestable que la décision entreprise est apte à produire le résultat escompté dans la mesure où la réduction de l'effectif permet d'absorber la diminution de la dotation et s'avère de surcroît nécessaire, puisque la suppression partielle ou totale de postes constitue l'unique moyen d'y parvenir. Concernant la pesée des intérêts, la recourante n'apporte aucun élément qui démontrerait ou même rendrait crédible que l'atteinte ainsi portée à ses intérêts serait déraisonnable par rapport à l'intérêt public poursuivi. En particulier, elle n'explique pas en quoi le sacrifice qu'elle supporterait serait plus important que celui subi par n'importe quel fonctionnaire dont le poste devrait être supprimé, ce qui rendrait le licenciement disproportionné. Or, si le Tribunal reconnaît qu'il s'agit d'une mesure particulièrement incisive pour l'intéressée et n'en minimise par les effets sur sa situation personnelle, ce seul constat ne consacre toutefois pas de violation du principe de la proportionnalité.

5.3.3 Il convient d'ajouter que si l'autorité attaquée a affirmé de manière constante que le motif de la résiliation résidait dans la réduction de la dotation annuelle, elle a néanmoins implicitement reconnu, dans sa dernière écriture, que les dysfonctionnements de l'enseignante avaient joué un rôle dans le choix du poste à supprimer. Comme exposé ci-dessus (cf. *supra* consid. 5.2.1), un tel raisonnement ne prête pas le flanc à la critique. A tout le moins lorsque, comme en l'espèce, les dysfonctionnements ont une substance suffisante sur la base du dossier et ce, même si l'intéressée n'a pas été sanctionnée administrativement de ce chef. L'élément décisif étant que l'autorité de recours soit en mesure de s'assurer que les difficultés invoquées ne constituent en effet pas un prétexte destiné à masquer le réel motif de résiliation, ce qui n'est pas le cas en l'occurrence, quoi qu'en pense la recourante.

En définitive, si les critères de l'ancienneté, voire du caractère durable de l'engagement peuvent, certes, constituer des critères pertinents pour guider le choix de l'autorité, ils ne sauraient cependant exclure que d'autres critères, tels que la satisfaction de l'employeur, soient concomitamment ou exclusivement pris en considération dans ce cadre. La limite étant, à cet égard, que les critères utilisés par l'autorité ne dénotent ni un excès ni un abus du large pouvoir d'appréciation qui lui est reconnu en la matière vu les circonstances concrètes du cas d'espèce. En l'occurrence, il ne saurait être question d'un excès dès lors que l'autorité attaquée disposait d'un large pouvoir d'appréciation, pas plus que d'un abus puisqu'elle l'a exercé en recourant à des critères admissibles et sur la base de considérations pertinentes. De même, si une autre solution plus favorable à la recourante aurait vraisemblablement été envisageable, cela ne suffit pas à qualifier la solution retenue d'arbitraire, puisqu'elle n'apparaît pas manifestement insoutenable dans son raisonnement et dans son résultat, loin s'en faut.

5.3.4 Dans ces circonstances, l'art. 69 LPSO n'avait pas vocation à s'appliquer, contrairement à ce que soutient en vain la recourante. Comme le souligne l'autorité attaquée, on discerne pour le reste mal qu'un autre poste ait pu être proposé à la recourante en vertu de l'art. 67 la. 2 LPSO dans la mesure où la réduction de la dotation était importante et entraînait la suppression de postes d'enseignant correspondant aux qualifications de l'intéressée. Cette dernière se limite à critiquer l'absence de proposition de poste alternatif, sans toutefois expliquer ou simplement fournir d'indice permettant de conclure que, de bonne foi, l'autorité intimée était en mesure de lui en proposer un dans le contexte précité. Ici encore, l'argument tombe donc à faux.

6.1 Enfin, dans un dernier grief, la recourante invoque une violation du principe de la bonne foi, motif pris que l'autorité attaquée aurait fait usage d'une disposition légale de manière détournée pour la licencier.

6.2 Pour les motifs déjà évoqués plus haut, c'est à juste titre que le DEF a fondé la décision de résiliation des rapports de service de la recourante sur la base de l'art. 67 LPSO (cf. *supra* consid. 4 et 5). Dès lors, contrairement à ce qu'allègue l'intéressée, l'autorité attaquée n'était pas tenue de procéder à un licenciement ordinaire, si bien qu'il ne saurait lui être reproché d'avoir agi de manière contradictoire et contrairement aux règles de la bonne foi en faisant usage de la disposition légale précitée de manière détournée.

Infondé, le grief doit être rejeté.

7. A toutes fins utiles, le Tribunal relève que le dossier de la cause ne permet pas de savoir si G _____, membre de la commission scolaire en qualité de représentante des parents, a ou non participé à l'analyse et à la proposition de résiliation de l'engagement de X _____, en collaboration avec la direction de l'école, comme le prévoit l'art. 3 al. 1 let. a de l'ordonnance du 20 juin 2012 fixant le statut de la commission scolaire (ci-après : l'ordonnance ; RS/VS 411.100). Le contenu des deux courriers de plainte rédigés par G _____ – en tant que mère d'une enfant de la classe de l'enseignante précitée, mais également de « *représentante des parents à la commission scolaire* » – qui se trouvent au dossier (pièce 12 produite par la recourante) laissent cependant penser que tel a été le cas, ce qui interpelle et pose la question du respect des règles sur la récusation.

En l'occurrence, il n'est toutefois pas nécessaire d'établir le rôle joué au sein de la commission scolaire par G _____ en lien avec la résiliation de l'engagement de X _____, puisque cette dernière ne s'en est pas plainte et serait désormais à tard pour le faire. Il convient néanmoins de rappeler que les membres de la commission scolaire sont, à l'instar des membres de toute autorité, soumis aux règles sur la récusation que ce soit par le renvoi de l'art. 10 de l'ordonnance à la loi du 5 février 2004 sur les communes (LCo ; RS/VS 175.1), singulièrement l'art. 90 de l'ordonnance, ou encore de l'art. 10 LPJA applicable aux autorités administratives. Ces dispositions commandent en effet aux personnes ou membres des autorités appelés « *à rendre ou à préparer une décision* » de se récuser s'ils « *ont un intérêt personnel dans l'affaire* », ce qui était manifestement le cas de G _____ vu la teneur de ses courriers et son mécontentement en tant que mère d'une élève de X _____.

8.1 Au vu de ce qui précède, la décision attaquée doit être confirmée et le recours rejeté (art. 80 al. 1 let. e et 60 al. 1 LPJA).

8.2 Succombant, X _____ supportera la moitié des frais de la cause pour tenir compte de la violation de son droit d'être entendue par l'autorité attaquée, l'autre moitié étant remise (cf. *supra* consid. 3 ; art. 88 al. 5 et 89 al. 4 LPJA). Sur le vu des principes de la couverture des frais et de l'équivalence des prestations, l'émolument de justice sera ainsi fixé à 750 fr., débours compris (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]). La recourante n'a pour le reste pas droit à des dépens (art. 91 al. 1 *a contrario* LPJA).

Par ces motifs, le Tribunal cantonal prononce

1. Le recours est rejeté.
2. Les frais, par 1500 fr., sont pour moitié (750 fr.) mis à la charge de X _____ et sont remis pour le surplus.
3. Il n'est pas alloué de dépens.
4. Le présent arrêt est communiqué à Maître Anny Kasser-Overney, avocate à Lausanne, pour la recourante, et au Département de l'économie et de la formation, à Sion.

Ainsi décidé à Sion, le 27 février 2023