

A1 20 63

ARRÊT DU 21 JANVIER 2021

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

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

en la cause

X _____, recourante, enfant mineure, agissant par son père A _____, représenté par Maître M _____

contre

CONSEIL D'ÉTAT DU VALAIS, 1951 Sion, autorité attaquée

(résiliation immédiate d'un contrat d'apprentissage)

recours de droit administratif contre la décision du 19 février 2020

Faits

A. X _____, née le xxx 2003, a suivi sa scolarité d'abord à B _____ et C _____ (écoles primaires), puis à D _____ (CO). Le 22 juin 2018, elle a obtenu le diplôme de fin de scolarité obligatoire. Elle a ensuite fréquenté l'école préprofessionnelle (EPP) de E _____.

X _____ a été engagée le 30 novembre 2018 par le Service des ressources humaines (SRH). Le 6 décembre 2018, elle a signé un contrat d'apprentissage pour une durée du 1^{er} août 2019 au 31 juillet 2022 portant sur une formation professionnelle initiale avec certificat fédéral de capacité (articles 12 ss de la loi fédérale sur la formation professionnelle du 13 décembre 2002 [RS 412.10 ; LFPr], 6 ss de l'ordonnance sur la formation professionnelle du 19 novembre 2003 [RS 412.101 ; OFPr], 49 de la loi d'application de la loi fédérale sur la formation professionnelle du 13 juin 2008 [RS/VS 412.1 ; LALFPr], 21 de l'ordonnance concernant la loi d'application de la loi fédérale sur la formation professionnelle du 19 février 2011 [RS/VS 412.200 ; OLALFPr] et 9 du règlement sur les personnes en formation professionnelle initiale de l'Administration cantonale du 22 juin 2016 [RS/VS 172.216 ; ci-après : le règlement]). La période d'essai a été fixée à trois mois (cf. article 10 du règlement). Le contrat d'apprentissage a été approuvé par le Service de la formation professionnelle (SFOP) le 14 février 2019 (article 14 al. 3 LFPr, 17 et 49 LALFPr).

X _____ travaille depuis le 1^{er} août 2019 en qualité d'apprentie employée de commerce pour le compte de l'Etat du Valais au sein de l'Office des poursuites et faillites (OPF) du district de E _____. F _____, collaboratrice administrative auprès du Service des poursuites et faillites, a été désignée comme formatrice responsable.

B. Dès la rentrée scolaire 2019/2020, X _____ a suivi les cours auprès de l'école professionnelle commerciale et artisanale (ci-après : école professionnelle). Lors d'un examen de français (intitulé : « Examen I, vocabulaire professionnel et orthographe lexicale »), qui s'est déroulé le 2 octobre 2019, X _____ a triché. Alors que la consigne donnée à l'exercice 2 (qui valait 10 points) demandait aux élèves de donner un synonyme des termes mentionnés, elle a inscrit, pour le mot « patrimoine », la réponse de « capitale ». La professeure de français n'a pas validé cette réponse, considérée comme fautive. Lors de la remise des corrigés aux étudiants, X _____ a supprimé le « e » de sa réponse et a dit à son enseignante qu'elle avait commis une erreur lors de la correction et devait valider cette réponse. La tricherie a toutefois été découverte

puisque les épreuves avaient été scannées lors des corrections. La note initiale (3.3) a, en guise de sanction, été transformée en la note de 1.0.

Les parents de X _____ (A _____ et G _____) ont relaté ces faits à F _____ par SMS du 16 octobre 2019, laquelle a répondu qu'elle devait malheureusement les rapporter à son supérieur.

Par courrier du 23 octobre 2019, le Chef du SRH a écrit à A _____ pour lui faire savoir qu'en sa qualité d'autorité d'engagement des apprentis de l'Etat du Valais, il envisageait de résilier avec effet immédiat le contrat d'apprentissage de sa fille. Il a d'abord considéré que la tricherie commise par X _____ dans le cadre de sa formation était inadmissible et grave, de sorte que le lien de confiance était rompu. Il a ensuite expliqué que l'article 13 al. 1 du règlement stipule : « La personne en formation professionnelle initiale doit tout mettre en œuvre afin d'atteindre le but de sa formation ». Or, les notes obtenues par X _____ jusqu'à ce jour (2.0, 3.8 et 2.9 en allemand, 1.0 en français et 4.3 en économie) semblaient démontrer que l'intéressée ne respectait pas cette obligation. Le Chef du SRH a en outre fixé au père et à sa fille un délai de huit jours pour faire valoir d'éventuelles remarques, précisant que X _____ était libérée de son obligation de travailler dès le lendemain.

Le 29 octobre 2019, A _____ s'est dit « très surpris et choqué par l'ampleur de la situation ». Il a affirmé que si, certes, X _____ avait mal commencé son année, elle restait néanmoins très motivée à continuer. Il a ajouté que son travail à l'OPF ne prêtait pas le flanc à la critique. Quant à « la petite tricherie en français », il a relevé que la professeure n'avait pas eu le choix que de la sanctionner de la note de 1.0, mais après avoir toutefois relevé (cf. son SMS du 16 octobre 2019) qu'elle trouvait le licenciement immédiat « trop sévère et lourd de conséquences ». Il a également exposé que X _____ regrettait « ce geste qui lui servira de leçon à l'avenir » et qu'il connaissait sa fille, laquelle avait les capacités de mener à bien sa formation. Elle devait « simplement travailler plus ». Il a enfin conclu en sollicitant la réintégration rapide de X _____ à l'OP « afin qu'elle puisse prouver qu'elle y arrivera et qu'elle est tout à fait digne de confiance ».

C. Par décision du 5 novembre 2019, le SRH a résilié avec effet immédiat le contrat d'apprentissage de X _____ en retirant l'effet suspensif à un éventuel recours. Il a considéré que la tricherie avérée commise lors de la remise de l'examen de français aux cours professionnels avait rompu le lien de confiance avec l'employeur. De plus, les notes obtenues jusqu'alors ne montraient pas que X _____ mettait tout en œuvre

afin d'atteindre le but de sa formation. Après avoir reconnu que « la qualité des prestations de travail en entreprise n'est pas en cause », le SRH a insisté sur le fait qu'hormis la tricherie (soit effacer le « e »), l'élément déterminant résidait dans le mensonge y relatif (à savoir se prévaloir d'une erreur de l'enseignante pour l'inciter à changer la note déjà attribuée). Or, dans un OPF, le personnel traite au quotidien des informations confidentielles et des montants financiers importants, de sorte qu'il est primordial de pouvoir accorder une totale confiance aux collaborateurs et apprentis. Aussi, le comportement de X _____ remettait en cause cette confiance que l'employeur est en droit d'attendre en toutes circonstances. Dans de telles conditions, une réintégration au sein de l'OPF n'était pas envisageable.

D. Le 6 décembre 2019, X _____ et ses parents ont, dans deux écritures distinctes, déposé un « recours contre le retrait de l'effet suspensif valant simultanément demande de restitution de l'effet suspensif » pour contester le licenciement auprès du Conseil d'Etat. Ils ont en premier lieu admis que « X _____ a effectivement fait preuve d'une grande maladresse et a triché », relevant toutefois qu'elle avait eu « une volonté de modifier de manière uniquement cosmétique et dans une mesure infime sa moyenne ». Ils ont ensuite estimé que la décision du SRH était inopportune, puisque la tricherie commise par X _____ était « doublement punie » par l'attribution de la note de 1.0 et par la résiliation de son contrat d'apprentissage. Ils ont aussi invoqué une violation du principe de proportionnalité, au motif que X _____ était une jeune apprentie jeune et qu'il il s'agissait de son premier contact avec le monde de la pratique professionnelle. Elle avait maintenant compris et admis sa faute, de sorte qu'un avertissement, voire un blâme, était suffisant pour la sanctionner. S'ajoutait à cela que la résiliation avec effet immédiat lui ferait perdre une année de formation.

Dans sa détermination du 20 décembre 2019, le SRH a produit son dossier complet et a proposé de rejeter le recours administratif sous suite de frais et dépens.

Le 17 janvier 2020, les A-G _____ ont insisté sur le fait que tant la tricherie que le courrier du SRH du 23 octobre 2019 étaient intervenus durant le temps d'essai alors que la décision de résiliation avait été prise après le temps d'essai, de sorte que les « considérations jurisprudentielles relatives au temps d'essai étaient dénuées de pertinence ». Ils ont ajouté que la tricherie avait été découverte entre les 14 et 16 octobre 2019 et que la décision de résiliation avait été rendue le 5 novembre 2019 seulement, « c'est-à-dire totalement en dehors des délais admissibles en cas de rési-

liation immédiate avérée des rapports de travail ». Ils ont enfin soutenu qu'une retenue s'imposait vis-à-vis d'une jeune apprentie et qu'un avertissement aurait dû être prononcé avant la résiliation.

E. Le Conseil d'Etat a rejeté ce recours par décision du 19 février 2020, expédiée le 24. Il a d'abord refusé les moyens de preuve requis (l'audition de X _____, l'édition de son dossier scolaire ainsi que « l'audition des enseignants selon liste à fournir »). Au fond, le Conseil d'Etat a jugé que les conditions d'une résiliation immédiate du contrat d'apprentissage étaient remplies. En premier lieu, le domaine d'activité dans lequel évoluait X _____ exigeait que l'employeur puisse faire totalement confiance à son personnel, dont ses apprentis. Ensuite, les notes scolaires obtenues par l'intéressée depuis le début de l'année scolaire 2019/2020 laissaient penser qu'elle ne disposait pas des aptitudes intellectuelles indispensables à sa formation. De plus, le fait que X _____ ait déjà été sanctionnée d'une note de 1.0 ne changeait rien puisque le comportement adopté durant la formation scolaire avait des répercussions directes sur l'environnement de la place de travail, soit sur la confiance ressentie dans ce cadre. S'agissant de la proportion de la sanction, la décision attaquée ne prêtait pas le flanc à la critique vu la rupture du lien de confiance, étant précisé que compte tenu des circonstances du cas d'espèce, il n'y avait pas lieu de prononcer au préalable un avertissement. Enfin, le Conseil d'Etat a soutenu que les délais pour prononcer une résiliation avec effet immédiat avaient été respectés car la jurisprudence admettait qu'ils soient plus longs en droit public qu'en droit privé et qu'ici, dès que le SRH avait été avisé par le Service des poursuites et faillite de la tricherie, il avait procédé aux démarches nécessaires afin de constituer le dossier.

F. Le 26 mars 2020, l'avocat de X _____, au bénéfice d'une procuration signée par les représentants légaux de cette dernière, a formé un recours de droit administratif contre ce prononcé, prenant les conclusions suivantes :

- « 1. Le recours est admis.
2. La décision du Conseil d'Etat du 19 février 2020 est annulée.
3. La requête d'effet suspensif est acceptée. En conséquence, X _____ est rétablie dans les droits qui étaient les siens avant la décision de résiliation immédiate de son contrat d'apprentissage le 5 novembre 2019. En conséquence, elle est autorisée à reprendre immédiatement son apprentissage.
4. Un avertissement écrit ou un blâme lui sera signifié à titre de sanction de son comportement.
5. Les frais, ainsi qu'une équitable indemnité pour les dépens de X _____, sont mis à la charge de l'Etat du Valais ».

Dans son recours, le mandataire a d'abord sollicité la restitution de l'effet suspensif et a requis différents moyens de preuve (l'audition de X _____, l'édition de son dossier scolaire et de celui du Conseil d'Etat ainsi que « l'audition des enseignants selon liste à fournir »). Il a ensuite, au fond, sous le couvert de l'article 78 de la loi du 6 octobre 1976 sur la procédure et la juridiction administratives (LPJA ; RS/VS 172.6), invoqué « l'inopportunité de la décision, l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation manifestés *in casu* et l'absence de toute proportionnalité entre la faute et la sanction prononcée ». Il a soutenu, en substance, que la décision attaquée était inopportune car elle constituait une mesure faisant office de double sanction (« on sanctionne d'une part sa tricherie par la note de 1.0, mais d'autre part on interrompt le stage pratique qui avait lieu dans un cadre autre que celui où la tricherie a été opérée ») et que comme il s'agissait de « la première et unique erreur de X _____ lors de son premier contact avec le milieu de la formation professionnelle », l'on ne pouvait pas parler d'une rupture totale du rapport de confiance et lui infliger la sanction ultime, soit celle de la résiliation immédiate du contrat d'apprentissage.

Le 8 avril 2020, le Conseil d'Etat a produit son dossier complet et a proposé de rejeter le recours de droit administratif et la requête de restitution de l'effet suspensif sous suite de frais et dépens.

Par ordonnance du 28 avril 2020, la Cour de céans a imparti à l'avocat de X _____ un délai pour présenter d'éventuelles observations complémentaires. Il n'a toutefois pas fait usage de cette faculté.

Considérant en droit

1. Déposé en temps utile et dans les formes requises contre une décision du Conseil d'Etat par le mandataire d'une personne directement atteinte, le recours de droit administratif du 26 mars 2020 est recevable (articles 29 al. 1 du règlement, 32a et 67a al. 1 de la loi sur le personnel de l'Etat du Valais du 19 novembre 2010 [LcPers ; RS/VS 172.2] et 72, 80 al. 1 let. a et b, 44 al. 1 let. a et 46 LPJA).

2. A titre de moyens de preuve, la recourante a requis son propre interrogatoire, l'édition de son dossier scolaire et de celui du Conseil d'Etat ainsi que « l'audition des enseignants selon liste à fournir ».

2.1 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. 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 145 I 167 consid. 4.1). En particulier, le droit d'être entendu ne comprend pas le droit de s'exprimer oralement (arrêt du tribunal fédéral 2C_489/2020 du 16 octobre 2020 consid. 5.5), ni celui d'obtenir l'audition de témoins (arrêt du tribunal fédéral 8C_90/2020 du 17 novembre 2020 consid. 4.3.3)

2.2 En l'occurrence, s'agissant de la requête de la recourante tendant à procéder à son interrogatoire, l'intéressée a pu s'exprimer, par l'entremise de ses représentants légaux, à maintes reprises par écrit, en particulier dans l'écriture de son père du 29 octobre 2019, dans ses écritures du 6 novembre 2019, dans la détermination de son avocat du 17 janvier 2020 et dans le recours de droit administratif du 26 mars 2020. Son interrogatoire est donc superflu. L'audition des enseignants n'est pas plus utile pour le fond de la cause car les notes obtenues par la recourante jusqu'à la date de sa tricherie figurent au dossier et que l'avis des intéressés au sujet de l'éventuelle disproportion de la rupture du contrat d'apprentissage par l'employeur importe peu dans le cadre de la présente procédure. Le même constat s'impose pour l'édition de son dossier scolaire. Quant à celui du Conseil d'Etat, il a été produit le 8 avril 2020, de sorte que la requête en preuve est ici satisfaite.

3. Dans un unique grief la recourante, après avoir repris la teneur de l'article 78 LPJA, a invoqué pêle-mêle « l'inopportunité de la décision, l'excès/l'abus du pouvoir d'appréciation et l'absence de toute proportionnalité entre la faute et la sanction prononcée ». L'on comprend toutefois, à la lecture de toute son argumentation juridique,

que sa critique vise en réalité uniquement à dire que la résiliation immédiate de son contrat d'apprentissage est juridiquement infondée et viole le principe de proportionnalité.

3.1.1 Selon l'article 11 du règlement, la durée d'engagement est définie par les modalités du contrat d'apprentissage ou de stage conclu entre la personne en FPI (formation professionnelle initiale), son représentant légal et l'Etat du Valais (al 1). Demeure réservée (pendant le temps d'essai) la résiliation en tout temps pour justes motifs par l'autorité d'engagement (al. 5). L'article 12 du règlement traite quant à lui de la résiliation après le temps d'essai. Son alinéa 2 prévoit que le contrat d'apprentissage ou de stage peut être résilié immédiatement par l'employeur ou la personne en FPI pour de justes motifs, notamment si la personne en FPI n'a pas les aptitudes physiques ou intellectuelles indispensables à sa formation ou si sa moralité sont compromises. L'article 13 du règlement dispose que la personne en FPI doit tout mettre en œuvre afin d'atteindre le but de sa formation (al. 1). Elle doit fournir une prestation de travail, avoir un comportement irréprochable, acquérir les connaissances pratiques et suivre les cours interentreprises ainsi que, le cas échéant, les cours professionnels (al. 2).

3.1.2 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_535/2019 du 2 novembre 2020 consid. 3.1 ; ACDP A1 19 232 du 10 décembre 2020 consid. 4.2). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret. Il est donc difficile d'établir un catalogue de comportements susceptibles de justifier un congé immédiat (arrêt du Tribunal fédéral 8C_535/2019 précité 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 142 III précité consid. 4.2 ; ACDP A1 19 232 précité consid. 4.2). 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 (Rémy Wyler/Boris Heinzer, Droit du travail, 4^e éd. 2019, p. 715).

3.1.3 Dans son rôle d'employeur, l'État est lié par les principes généraux de l'action de l'État (arrêt du Tribunal fédéral 8C_974/2009 du 2 juin 2010 consid. 5.1.1). L'interdiction de l'arbitraire découlant de l'article 9 Cst. et le principe constitutionnel de proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.) exigent 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*). Une mesure viole le principe de la proportionnalité lorsqu'elle excède le but visé et qu'elle ne se trouve pas dans un rapport raisonnable avec celui-ci et les intérêts publics compromis (ATF 130 I 65 consid. 3.5.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8D_4/2020 du 27 octobre 2020 consid. 3.2).

3.2 En l'occurrence, la recourante a débuté le 1^{er} août 2019 son apprentissage d'employée de commerce au sein de l'OPF du district de E _____ (formation à la pratique professionnelle). Pour l'acquisition de la formation scolaire, elle a suivi dès la rentrée 2019/2020 les cours auprès de l'école professionnelle (dans la classe ECe 1H). Le 2 octobre 2019 elle a, lors de la remise de la correction d'une épreuve de français pour laquelle la note de 3.3 lui avait été attribuée, effacé le « e » du terme « capitale » qu'elle n'avait pas orthographié correctement le jour de l'examen et dit à son enseignante de valider sa réponse. Cette supercherie a été découverte par son enseignante qui avait pris la précaution de scanner les examens avant correction et la note a été transformée, pour tricherie, en celle de 1.0. Si cette attitude déloyale a été adoptée lors d'un examen théorique, et non pas sur le lieu de travail, il n'en demeure pas moins qu'elle s'inscrit dans le contexte global de la FPI (cf. article 26 al. 1 du règlement : « La formation professionnelle initiale se décline sur plusieurs niveaux : la formation sur la place de travail, les cours interentreprises relatifs à chaque branche professionnelle et, le cas échéant, les cours dispensés par l'école professionnelle »).

Se pose à ce stade la question de savoir si le comportement répréhensible de la recourante, additionné au fait que les autres résultats obtenus aux cours jusqu'alors (2.0, 3.8 et 2.9 en allemand, 1.0 en français et 4.3 en économie) étaient en moyenne nettement insuffisants, constitue, comme l'ont retenu les autorités précédentes, une perte totale du rapport de confiance justifiant une résiliation immédiate du contrat d'apprentissage. Certes, le fait de tricher lors de la remise d'un examen et, surtout, de

mentir à son enseignante en reportant la faute sur cette dernière pour l'inciter à valider sa tricherie dénote un esprit retors et un culot certain. Une telle attitude, inadmissible, ébranle à n'en point douter fortement la confiance placée en la recourante tant dans le cadre scolaire que, indirectement, dans le cadre de l'activité déployée sur le lieu de travail. Il est également vrai qu'une apprentie exerçant à l'OPF est appelée à traiter au quotidien des informations confidentielles, à manipuler des sommes d'argent parfois élevées (lorsque des débiteurs viennent solder leurs poursuites ou de séquestres par exemple) et à exécuter des actes de poursuite (réquisition de continuer la poursuite ou ordonnance de séquestre par exemple) aux conséquences importantes, de sorte qu'une totale confiance doit pouvoir lui être accordée. Ceci étant posé, admettre que les manquements constatés revêtent la gravité suffisante au sens de la jurisprudence exposée *supra* pour justifier une résiliation immédiate est très discutable dans le cas d'espèce.

En effet, il faut d'abord relever que, de l'aveu même du SRH, la qualité des prestations de la recourante sur son lieu de travail n'a « jamais été mise en cause » et l'employeur « ne met pas en doute ses capacités » scolaires (cf. décision du SRH du 5 novembre 2019 p. 2). Ensuite, la tricherie doublée du mensonge sont intervenus alors que la recourante, âgée à ce moment de 16 ans juste révolus, avait débuté son apprentissage depuis deux mois et demi. De plus, même si, évidemment, il ne saurait être question de banaliser cette attitude lamentable, on peut admettre que cet agissement relève plus d'un acte stupide, spontané et irréfléchi puisqu'en définitive, si l'enseignante avait pu être induite en erreur, la note de français aurait été quasiment identique (les 18 points initialement attribués valaient la note de $3.3 [(18/40) \times 5 + 1 = 3,25, \text{ soit } 3.3]$ alors que si l'enseignante avait accordé 1 pt supplémentaire pour la réponse « capital », la recourante aurait obtenu 19 points, d'où une note de $3,375 [(19/40) \times 5 + 1 = 3,375, \text{ soit } 3.4]$). En outre, la recourante n'exerçait pas une position dirigeante auprès de l'OPF, où elle déployait une activité sous la supervision d'une formatrice responsable (F _____), des autres employés ainsi que du Préposé et du Préposé substitut. Enfin, le fait d'avoir obtenu auparavant de très mauvais résultats scolaires (4 notes très insuffisantes sur 5) n'est pas un motif de résiliation immédiate du contrat d'apprentissage puisque, on l'a dit plus haut, la recourante exerçait depuis deux mois et demi seulement et le SRH la considère lui-même, nonobstant ses mauvais résultats, comme dotée de certaines aptitudes intellectuelles. L'on ne pouvait donc pas exclure, même si évidemment cela allait s'avérer difficile, que la recourante se montre, après les événements du 2 octobre 2019, bien plus assidue pour étudier et

qu'elle rattrape, après une profonde remise en question personnelle, ses notes catastrophiques, ce d'autant qu'elle disposait encore d'un grand laps de temps pour le faire. Mais pour ceci imposait de lui accorder la possibilité de le démontrer. Au demeurant, il ne faut pas oublier que le passage à l'apprentissage et à la vie professionnelle nécessite un temps d'adaptation et un investissement bien plus important qu'au CO, ce que la recourante a peut-être eu de la peine à assimiler.

Au terme de cette analyse, la Cour de céans estime que la présente cause est un cas très limite mais que d'autres mesures, moins incisives, auraient permis à l'employeur de marquer clairement sa désapprobation et, au besoin, de rappeler l'apprentie à ses devoirs (de loyauté en particulier) plutôt que de résilier avec effet immédiat son contrat d'apprentissage.

Partant, le grief tiré d'une violation du principe de proportionnalité est bien fondé.

4. Les considérants qui précèdent conduisent à l'admission du recours, à l'annulation de la décision du Conseil d'Etat du 19 février 2020 et au renvoi de l'affaire (art. 80 al. 1 let. e et 60 al. 1 LPJA) au SRH, autorité compétente en matière d'engagement et de résiliation en vertu d'une délégation du Conseil d'Etat (cf. article 5 du règlement), à qui il incombera de prononcer à l'encontre de la recourante une mesure moins incisive que celle de la résiliation.

5. Eu égard à ce résultat, la requête de restitution de l'effet suspensif et la demande de « rétablissement » contenues dans le recours deviennent sans objet.

6. Le sort du litige commande de ne pas percevoir de frais (art. 89 al. 1 *a contrario* et 4 LPJA). La recourante, qui obtient gain de cause et a pris une conclusion dans ce sens, a droit à des dépens (art. 91 al. 1 LPJA) pour les deux procédures.

Sur le vu du travail réalisé devant ces deux instances de recours par M^e M _____, qui a consisté principalement en la rédaction du recours administratif et de la requête distincte du 6 décembre 2019, de la brève détermination du 17 janvier 2020 ainsi que du recours de droit administratif du 26 mars 2020, ses dépens sont fixés, en l'absence de décompte, à 2500 fr. (débours et TVA compris ; cf. art. 4 al. 3, 27 al. 1, 37 al. 2 et 39 de la loi fixant le tarif des frais et dépens devant les autorités judiciaires ou administratives du 11 février 2009 [LTar ; RS/VS 173.8]). L'Etat du Valais versera toutefois ce montant non pas à la recourante, qui atteindra sa majorité le 3 août 2021 seulement, mais à son père (représentant légal), soit A _____ (art. 91 al. 1 et 2 LPJA).

Par ces motifs, le Tribunal cantonal prononce

1. Le recours est admis.
2. La décision rendue le 19 février 2020 par le Conseil d'Etat est annulée et le dossier renvoyé au Service des ressources humaines de l'Etat du Valais pour nouvelle décision dans le sens du considérant 4.
3. Il n'est pas perçu de frais.
4. L'Etat du Valais versera à A _____ 2500 fr. à titre de dépens.
5. Le présent arrêt est communiqué à Maître M _____, pour la recourante, au Conseil d'Etat, à Sion, et au Service des ressources humaines de l'Etat du Valais, à Sion.

Sion, le 21 janvier 2021