

A1 20 103

ARRÊT DU 1^{ER} AVRIL 2021

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

Composition : Christophe Joris, président ; Thomas Brunner, juge ; Frédéric Fellay, juge suppléant,

en la cause

X _____, recourante, représentée par Maître M _____

contre

**DÉPARTEMENT DE LA SANTÉ, DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA CULTURE
(DSSC), 1951 Sion, autorité attaquée**

(fonction publique)

recours de droit administratif contre la décision du 7 mai 2020

Faits

A. X _____, née le xxx, a effectué un apprentissage auprès de la médiathèque Valais. En 2010, elle a obtenu son certificat fédéral de capacité (CFC) d'assistante en information documentaire, puis en 2012, une maturité professionnelle commerciale (MPC). De 2010 à fin mai 2015, elle a travaillé, à la faveur d'engagements de durée limitée, sur les sites de St-Maurice et de Sion de la médiathèque Valais, auprès de l'Institut suisse de droit comparé, à Lausanne, puis, pour une durée de 3 mois (1^{er} mars au 31 mai 2015), aux Archives de l'Etat.

B. Par décision du 29 mai 2015, la Cheffe de l'actuel Département de la santé, des affaires sociales et de la culture (DSSC) a engagé X _____ en qualité d'agente en information documentaire à 70% auprès du service de la culture, section Archives de l'Etat, ceci dès le 1^{er} juin 2015 et pour une durée indéterminée. L'intéressée a quasi immédiatement bénéficié de deux augmentations temporaires de son taux d'activité, du 15 juin au 31 décembre 2015 (cf. p. 165 du dossier du DSSC), et du 1^{er} janvier au 31 octobre 2016 (cf. p. 164 du dossier du DSSC).

Selon le cahier des charges signé le 22 juin 2015 par X _____ et son supérieur A _____, le poste comportait essentiellement (45%) des tâches d'accueil du public (renseignements sur les fonds d'archives, prêt des dossiers et documents dans la salle de lecture, gestion de celle-ci et de la caisse de l'accueil). X _____ devait pour le reste gérer la bibliothèque des archives (10%), accomplir diverses tâches administratives liées aux revues et cahiers Vallesia (5%) et veiller à la mise jour de l'intranet (10%).

C. Pour les années 2015 à 2017, les prestations de X _____ ont été créditées de la note A signifiant, sur une échelle allant d'A+ (appréciation la meilleure) à C (la plus mauvaise), que les exigences du poste sont satisfaites ou même partiellement dépassées.

Pour l'année 2016, tous les sous-critères avaient été notés A, à l'exception de trois d'entre eux, notés B (exigences partiellement satisfaites). Il en allait ainsi des sous-critères 1.2 et 2.3, à propos desquels le supérieur de X _____ avait relevé des imprécisions dans certains travaux de secrétariat et des difficultés à fixer des priorités, et du critère 4.3, qualifiant le comportement face au stress.

Pour l'année 2017, le nombre de sous-critères d'évaluation notés B est passé à cinq. Il était reproché à X _____ de commettre des erreurs dans les renseignements donnés au public (1.2), de gérer difficilement l'horaire de travail (1.3) et de rencontrer des problèmes de respect des délais (2.3). Sous la rubrique B3 « Autonomie et adaptation », son supérieur avait indiqué que la responsabilité de la bibliothèque des Vallesania avait dû être transférée à un autre collaborateur en raison du manque d'autonomie de X _____ et que celle-ci peinait à faire face aux imprévus (3.1). Au titre du sous-critère 4.3, il avait mentionné que l'intéressée éprouvait toujours de la difficulté à gérer ses émotions en cas d'imprévus (« perte de moyens »).

En 2018, l'appréciation générale de X _____ a baissé à B. Trois des quatre sous-critères relatifs à l'exécution qualitative du travail (B1, noté B) ont été notés B tandis qu'un C a sanctionné le sous-critère « précision, rigueur, fiabilité » (1.2). Les commentaires inscrits sur le formulaire d'appréciation mentionnent des erreurs dans les renseignements donnés au public, une mauvaise connaissance des fonds des archives, et reprochent à X _____ de prendre de mauvaises décisions. Son supérieur a relevé que sa rapidité de travail était « moindre par rapport aux normes du métier » (cf. critère B2, noté B). En outre, il a déploré le fait qu'elle ne travaillait toujours pas de façon autonome et qu'elle faisait régulièrement appel à ses collègues pour réaliser des tâches de base, tels les renseignements au public (cf. critère B3, noté B). Il a encore précisé qu'en dépit des mesures mises en place, X _____ peinait toujours à gérer ses émotions en cas de demandes difficiles à traiter (perte des moyens). Son objectif n° 1 pour l'année 2018, consistant à terminer l'intégration de toutes les collections dans la bibliothèque des Vallesiana, a été noté B, car l'intéressée n'avait toujours pas achevé cette tâche en dépit du renfort apporté par une ressource externe. Ses deux autres objectifs ont été en revanche atteints (note A).

X _____ a signé ces différents formulaires d'appréciation et n'a pas usé de la faculté, signalée au pied desdits documents, de solliciter un réexamen de ses qualifications.

Pour 2019, aucun entretien d'évaluation n'a eu lieu compte tenu de l'incapacité de travail longue durée de X _____ (*infra* let. D ; cf. ég. p. 96 du dossier du DSSC).

D. La rubrique E.2 des formulaires 2017 et 2018 montre que des plans de développements, comprenant la fréquentation de différents cours (« facturation simple », « gestion des priorités », « Accueillir, un état d'esprit »), ont été définis.

Depuis le printemps 2018, X _____ a par ailleurs bénéficié d'un suivi particulier de la part du responsable des ressources humaines (RH) du service de la culture, B _____. Des séances réunissant le prénommé, X _____ et son supérieur ont été régulièrement organisées (cf. onglet 3 du classeur déposé par le DSSC).

Dans ce cadre et en prévision d'un entretien dont la date avait été fixée au 25 octobre 2018, X _____ a rédigé, à l'attention de son supérieur et du responsable RH, un rapport daté du 24 octobre 2018 concernant « [s]on inaptitude professionnelle et [s]on manque de confiance au niveau de l'accueil [...] ». Elle y a écrit notamment ce qui suit (p. 112 du dossier du DSSC) :

« 7. Je suis de nature timide et réservée tout en m'intégrant à mon équipe de travail ; l'approche auprès du public exige donc de ma part un effort particulier. Cet apprentissage social d'intégration, difficile au départ, a provoqué des tremblements spontanés qui aujourd'hui ont pratiquement disparu grâce à un suivi médical. Quelques situations occasionnelles provoquent encore quelque fois des tremblements mais maîtrisés.

Ces derniers mois, il m'a été particulièrement désagréable que vous me reprochiez à plusieurs reprises ce malaise, réalisant un certain type de harcèlement et organisant des points de situation où je me sentais accusée comme devant un tribunal.

Il est évident que ces démarches administratives ont eu pour conséquence ma déstabilisation ; en fait, il eut fallu m'encourager pour améliorer mon bien-être au travail et non l'inverse ».

Le 25 octobre 2018, le responsable RH est revenu sur le terme de « harcèlement » utilisé par X _____ dans ce document. Le procès-verbal de la séance mentionne ce qui suit (p. 108 du dossier du DSSC) :

« B _____ revient sur le terme de harcèlement utilisé par X _____ dans son document. B _____ lui explique pourquoi ces suivis ont été mis en place ; ils le sont d'abord pour l'aider, puis pour corriger ce qui ne va pas, et lui permettre d'évoluer grâce à des objectifs à court terme. Elle comprend bien la situation et reconnaît que le terme harcèlement dans ce contexte n'est pas adéquat. Elle reconnaît comprendre les raisons qui nous ont poussés à mettre en place ce suivi, dans un but d'aide et de développement ».

Toujours dans le cadre de ce suivi personnalisé, le supérieur de X _____, qui déplorait de nombreuses erreurs de la part sa collaboratrice impactant l'équipe et la clientèle, lui a annoncé, lors d'une séance du 6 juin 2019, qu'elle allait être sanctionnée. Lors de cette rencontre, X _____, qui déclarait reconnaître ne pas être à la hauteur, a expliqué qu'elle se sentait mieux lorsqu'elle pouvait travailler dans son bureau plutôt qu'à l'accueil. Son supérieur lui a répondu qu'il ne pouvait pas entrer en discussion concernant une modification du cahier des charges pour lequel elle avait été engagée.

X _____ s'est retrouvée en incapacité de travail totale à compter du 12 juin 2019 jusqu'au 25 août 2019, puis en incapacité à hauteur de 50% du 26 août 2019 au 30 septembre 2019.

Le 18 octobre 2019, le Chef du service de la culture (aujourd'hui retraité) a annoncé à X _____ qu'il allait être mis fin aux rapports de travail, car le cahier de charges n'était toujours pas couvert en cinq ans d'activité en dépit des mesures prises. L'intéressée s'est vue proposer la solution d'un licenciement, celle d'une démission ou celle d'une convention de fin des rapports de service. En prévision de cette séance, X _____ a rédigé une auto-évaluation, qu'elle a lue sur le moment aux participants, document dans lequel elle imputait ses lacunes à l'accueil à sa formation en bibliothèque et au fait que la plupart de ses collègues étaient de niveau universitaire. Elle a précisé qu'elle était une personne très sensible, ce qui l'obligeait à « maîtriser constamment [s]es contacts avec le public » et que, dans cette optique, elle était suivie par un médecin spécialiste. Elle s'est encore plainte du fait que les différents points de situation se concentraient sur ses erreurs, sans jamais l'encourager, ce qui avait encore plus affecté son manque de confiance en soi et son insécurité. Elle a précisé qu'étant donné sa formation, elle serait plus à l'aise dans un travail en bibliothèque.

X _____ a produit un certificat médical d'incapacité de travail à compter du 25 octobre 2019. Elle s'est attachée les services de Maître M _____. Cet avocat a mené avec le chef du service de la culture, qu'il a rencontré, les négociations en vue d'aboutir à une convention de départ, intégrant la délivrance d'un certificat de travail.

Le 20 décembre 2019, Maître M _____ a remis à la Cheffe du DSSC, en la priant de se déterminant à ce sujet, un certificat médical établi le 16 décembre 2019 par la Dresse C _____, spécialiste FMH en psychiatrie et psychothérapie, duquel il ressort ce qui suit :

« X _____ me consulte pour la première fois en juin 2019 dans un contexte de difficultés relationnelles sur son lieu de travail qui perdurent depuis plusieurs mois.

X _____, qui a été formée comme agente en information documentaire en bibliothèque, a été amenée dans son cadre professionnel à assumer des tâches en lien avec l'harmonisation du système de bibliothèque des Archives des tâches dont la complexité a clairement dépassé ses compétences professionnelles et a suscité chez elle une importance anxiété.

En plus de cela, depuis avril 2018 elle a été soumise à des entretiens d'évaluation en présence de ses supérieurs hiérarchiques à la fréquence de chaque 8 semaines, ce qui a provoqué chez elle rupture de confiance en soi et un sentiment d'humiliation augmentant son stress sur le lieu de travail. Dans ce

cadre, X _____ aurait également subi des inégalités de traitement qui ont semé chez elle le doute sur l'impartialité de ses supérieurs et qui l'ont désarçonnée.

X _____ fait beaucoup d'efforts pour surmonter ces difficultés, mais il semble évident que son poste de travail n'est pas adapté à ses compétences et que le climat de travail dans lequel elle a évolué était déstabilisant et perturbant.

En juin 2019, X _____ a vécu un effondrement suite à un avertissement qu'elle a reçu de son supérieur. Dans ce contexte, elle a été mise en incapacité de travail à 100%. Elle a pu reprendre progressivement son activité à 50%, puis à 100% à partir du 01.10.2019. Un nouvel effondrement a eu lieu le 17.10.2019, raison pour laquelle elle est actuellement en incapacité de travail à 100%.

Ce certificat est établi à la demande de la patiente. »

Le Chef du service de la culture s'est déterminé à ce propos le 7 janvier 2020. Il a relevé que ce certificat avait été établi sur la seule base des déclarations de X _____, sans que l'employeur n'ait eu la possibilité de s'exprimer, et que certains des éléments y figuraient au conditionnel. Au demeurant, ce document paraissait confirmer que X _____ ne disposait malheureusement pas des compétences nécessaires pour assumer les charges et les responsabilités inhérentes à sa fonction.

Les négociations se sont poursuivies jusqu'au 6 mars 2020, date à laquelle le Chef de la culture a signifié à Maître M _____ qu'il n'était pas possible de donner suite à sa contre-proposition du 13 février 2020, notamment parce que celle-ci contenait des éléments de fait vivement contestés et une solution excessivement avantageuse pour sa cliente. La voie d'une solution amiable devait donc être malheureusement abandonnée. Le Chef du service de la culture a précisé avoir de ce fait proposé à l'autorité d'engagement d'entamer une procédure tendant à la résiliation des rapports de service.

E. Par lettre séparée du 6 mars 2020, le Chef du service de la culture a ainsi informé X _____ que la Cheffe du DSSC envisageait de mettre un terme aux rapports de service, en lui expliquant que la qualité de son travail ne donnait pas satisfaction. De trop nombreuses erreurs ou imprécisions dans ses réponses aux usagers étaient commises, ce qui suscitait parfois des remarques de la part de ses interlocuteurs. Le malaise que X _____ ressentait face au public lui causait un stress évident, qui ne faisait qu'accentuer ses lacunes et péjorer la qualité de l'accueil qui lui était confié. En outre, elle ne maîtrisait pas, après cinq ans d'activités, les inventaires des fonds d'archives et certains renseignements de base, ce qui n'était pas conciliable avec les exigences de sa fonction. Ses collègues s'étaient ainsi plaints de son travail et du soutien disproportionné et incessant qu'ils devaient lui apporter aujourd'hui encore, au préjudice

de leurs propres tâches. Le Chef du service de la culture a rappelé le suivi mis en place depuis environ deux ans et le fait que l'intéressée avait été déchargée de certaines tâches, confiées à des collègues, afin qu'elle puisse se concentrer sur d'autres tâches et les maîtriser. Ces démarches n'avaient cependant pas amené d'amélioration notable de la situation, qui, au contraire, se péjorait et montrait que X _____ n'allait pas parvenir à remplir son cahier des charges et les exigences de sa fonction. Il n'était pas non plus exigible de la part ses collègues qu'ils assument la charge supplémentaire qui leur avait été temporairement attribuée. En définitive, il apparaissait que l'intéressée ne disposait pas des compétences nécessaires à l'exercice de son activité, comme l'avait d'ailleurs indiqué la Dresse C _____ dans son certificat du 16 décembre 2019. Un délai de 10 jours a été octroyé à X _____ pour déposer ses éventuelles observations accompagnées de ses éventuels moyens de preuve.

Le 17 mars 2020, X _____ a sollicité une prolongation de délai jusqu'au 24 avril 2020 en invoquant à cet égard les décisions prise par le Conseil fédéral le 16 mars 2020 en lien avec le coronavirus.

Le 26 mars 2020, la Cheffe du DSSC a refusé cette requête, jugeant que le motif invoqué n'était pas pertinent. Elle lui a néanmoins accordé un délai de grâce de 3 jours.

Le 30 mars 2020, X _____ a présenté ses observations. Elle s'est prévalu de ses certificats de travail antérieurs, selon elle « élogieux », et a fait valoir que, depuis 2015, son employeur lui avait confié de nouvelles tâches d'un niveau universitaire dépassant ses compétences. Elle a imputé ses erreurs à la complexité des fonds des archives et aux renseignements imprécis sollicités par ses supérieurs. Son malaise face au public n'était pas uniquement lié à la qualité de son travail, mais aussi « aux lacunes de l'organisation hiérarchique ». Si ses collègues étaient à même de renseigner adéquatement le public, c'était parce qu'ils disposaient d'une formation universitaire ou équivalente, contrairement à elle. A l'entendre, elle s'était ainsi retrouvée « prise en étau entre ses compétences professionnelles et les exigences de son employeur qui ont drastiquement augmenté ». Les travaux qui lui avaient été confiés étaient soumis à une formation préalable approfondie qui n'avait pratiquement pas été dispensée. En outre, « lorsque [cette formation] a eu lieu, l'employeur est intervenu pour la faire cesser et l'interrompre ». Il était dès lors inéquitable de lui imputer entièrement la responsabilité d'un manque de formation. En outre, son supérieur l'avait prise « en grippe » et les multiples points de situation relevaient d'une attitude de harcèlement. X _____ a encore argué de la teneur du certificat médical du 16 décembre 2019. En conclusion, il lui apparaissait opportun non pas de mettre fin aux rapports de service, mais de la

soumettre à une « formation continue professionnelle approfondie tendant à lui permettre de délivrer des réponses satisfaisantes aux usagers qui sollicitent de sa part des renseignements, dans le but de maîtriser les inventaires des fonds des archives et les renseignements de base, sans soutien à terme de ses collègues. »

Par décision du 7 mai 2020, la Cheffe du DSSC a prononcé la résiliation ordinaire (art. 58 de la loi sur le personnel de l'Etat du Valais du 19 novembre 2010 – LcPers ; RS/VS 172.2) des rapports de service de X _____, avec effet au 31 août 2020, au motif que celle-ci ne remplissait pas à satisfaction son cahier des charges. En substance, elle a considéré que l'intéressée disposait d'une formation professionnelle et d'une expérience professionnelle devant lui permettre d'atteindre les exigences de son employeur. Toutes les tâches faisaient partie de son cahier des charges et le seul fait qu'elles aient été confiées progressivement n'impliquait pas une augmentation de ses missions ou des compétences pour les accomplir. La Cheffe du DSSC a relevé qu'X _____ n'expliquait pas en quoi les lacunes prétendues de l'organisation hiérarchique étaient en lien avec ses difficultés à répondre aux questions des usagers ou avec la qualité de l'accueil. Elle a rappelé que ses collègues lui avaient offert un soutien considérable, notamment en ce qui concerne la facturation, et jugé qu'il n'était pas exigible d'eux qu'ils s'évertuent à lui expliquer encore et toujours les mêmes éléments, au préjudice de leur propre mission et sans amélioration de sa part. Les reproches de harcèlement étaient infondés et la problématique avait d'ailleurs été évoquée lors de la rencontre du 25 octobre 2018, lors de laquelle l'intéressée avait compris et reconnu que le but des mesures était de l'aider à évoluer. Le rapport médical du 16 décembre 2019 confirmait que le poste de travail n'était pas adapté à ses compétences et il ne revenait pas à l'employé de déterminer les missions qu'il était disposé ou apte à remplir. En fin de compte, l'employeur ne pouvait supporter indéfiniment que les exigences, ordinaires, attendues de l'intéressée, ne soient pas atteintes. Le chiffre 3 du dispositif de cette décision prévoit encore que « le supérieur doit établir un certificat de travail [...] et le remettre dans les 30 jours qui suivent le départ ».

F. Par mémoire du 10 juin 2020, X _____ a formé un recours administratif auprès du Conseil d'Etat en requérant l'octroi de l'effet suspensif et en concluant, au fond, à la nullité de la décision du DSSC. Subsidiairement, elle conclut à l'annulation de ce prononcé « en ce sens qu'[elle] a droit à une indemnité calculée en fonction de son âge et du nombre d'années de service d'une montant d'une année de traitement (12 mois) et qu'il est [lui] est délivré séance tenant un certificat de travail détaillé [...] selon son

modèle ». A l'appui de ces conclusions, X _____ invoque une violation de son droit d'être entendue sous plusieurs aspects, estime que l'affaire n'a pas été correctement instruite et se plaint d'une appréciation arbitraire des faits. Elle conteste qu'un motif de résiliation soit donné et soutient que son licenciement serait abusif. A la suivre, le Service de la culture n'aurait, en effet, pas pris toutes les mesures que commandait la situation, tandis que son supérieur l'aurait harcelée jusqu'au licenciement. Elle lui reproche aussi d'avoir refusé de lui remettre un certificat de travail. La recourante fait également remarquer que la date de résiliation ne correspondait pas à l'extinction du droit au traitement et argue d'une violation de l'article 59 LcPers. Finalement, elle demande que les dépens soient supportés par l'Etat, à la faveur de la protection juridique prévue pour les employés. A titre de moyens de preuve, elle requiert l'interrogatoire des parties, l'audition de témoins et l'édition du dossier du DSSC. Elle réserve encore une expertise psychiatrique tendant à établir le tort moral subi. Elle dépose par ailleurs plusieurs pièces, dont un certificat médical (pièce 8 du bordereau) établi le 16 décembre 2019 par la Dresse C _____ à l'attention de Maître M _____. Celle-ci explique avoir identifié chez X _____ plusieurs critères tendant à poser un diagnostic de phobie sociale. On y lit que sa patiente posséderait beaucoup de ressources tant personnelles que professionnelles, mais qu'« une de ses limitations fonctionnelles reste la gestion de la relation avec autrui ». Selon cette spécialiste, X _____ faisait beaucoup d'efforts pour surmonter cette difficulté et progressait constamment. Il lui semblait toutefois que son poste de travail n'est pas adapté. A cela s'ajoutait un climat de travail dans lequel elle était mise sous pression, ce qui provoquait elle une importante anxiété et la perte de ses moyens face au stress, augmentant le risque d'une erreur professionnelle.

Le 15 juin 2020, la Chancellerie d'Etat a transmis ce recours au Tribunal comme objet de sa compétence.

Le 30 juin 2020, faisant suite à la demande écrite que l'avocat de la recourante avait adressée dans ce sens par lettre du 8 mai 2020 (p. 73 du dossier du DSSC), A _____ a délivré à X _____ un certificat de travail intermédiaire (p. 105 du dossier du TC).

Le 11 août 2020, le Chef du service de la culture a conclu, au nom du DSSC, au rejet du recours, en déposant son dossier. Il a contesté l'intégralité des faits allégués, en particulier les affirmations portées à l'encontre de A _____, qui relevaient selon lui de la diffamation.

Le 11 septembre 2020, X _____ a maintenu ses conclusions et réitéré ses offres de preuves. Elle dépose aussi une liste établie par ses soins des différents collaborateurs œuvrant auprès des Archives, avec l'indication de leur formation respective, et persiste à prétendre, en se plaignant à ce propos de harcèlement, que les tâches qui lui avaient été confiées excédaient ses compétences. Elle fournit un autre document où elle liste le personnel absent ou démissionnaire lors des années précédentes. Elle dépose encore un rapport médical établi le 14 mai 2018 par le Dr D _____ posant un diagnostic de tremblement essentiel. A la forme, elle relève avoir découvert, à la consultation du classeur déposé par le DSSC, la présence de plusieurs documents « de son propre dossier » et argue d'une violation de son droit d'être entendue. La recourante précise finalement être toujours en arrêt maladie et n'avoir toujours pas retrouvé de travail à ce jour.

Cette écriture a été transmise le 15 septembre 2020 à l'autorité attaquée, pour information.

Déférant le 12 mars 2021 à l'ordonnance du 10 mars 2021 du juge délégué, le Service de la culture a versé en cause la demande de prolongation de délai de Maître M _____ du 17 mars 2020 ainsi que ses observations du 30 mars 2020, pièces qui manquaient dans le dossier déposé par l'autorité attaquée.

La lettre du 12 mars 2021 du service de la culture a été transmise le 17 mars 2021 à Me M _____, pour information.

Considérant en droit

1.1 Selon l'article 67a alinéa 1 LcPers, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2020, la décision prise par un chef de département peut être attaquée par la voie du recours de droit administratif directement auprès de la Cour de droit public du Tribunal cantonal. Nonobstant l'indication, conforme à cette nouvelle disposition, de la voie de droit au pied du prononcé du DSSC, X _____ a interjeté, dans les 30 jours, un recours auprès du Conseil d'Etat. Elle l'a fait en se référant à l'article 65 LcPers, norme aujourd'hui abrogée. Cette erreur est sans conséquences. En effet, le mémoire a été transmis d'office céans par la Chancellerie (art. 7 al. 3 de la loi sur la procédure et la juridiction administratives du 6 octobre 1976 [LPJA ; RS/VS 172.6]) et est réputé avoir été interjeté en temps utile (art. 14 al. 2 LPJA).

1.2 L'arrêt rend sans objet la demande d'effet suspensif sollicitée à titre préjudiciel. Sur ce point, il apparaît néanmoins utile de préciser que, selon l'article 67a alinéa 2 LcPers, le recours n'a pas effet suspensif. Cette norme spéciale déroge ainsi au régime ordinaire du recours de droit administratif dont se réclamait la recourante (art. 80 al. 1 let. d et 51 al. 1 LPJA).

1.3 La conclusion du recours tendant à l'octroi d'une indemnité équivalente à une année de traitement est irrecevable : elle va, en effet, plus loin que les questions réglées par la décision entreprise, limitées à la légalité de la résiliation ordinaire des rapports de service (art. 5 et 72 LPJA ; cf. p. ex. ACDP A1 19 147 du 20 mars 2020 consid. 6 et A1 17 167 du 2 mai 2018 consid. 8.1 et 8.2).

1.4 Sous les réserves émises plus loin dans l'arrêt concernant le caractère appellatoire de certains griefs, le recours est au surplus recevable (art. 78 let. a, 80 al. 1 let. a-c, 44 al. 1 let. a, 46 et 48 LPJA).

1.5 La valeur litigieuse dépasse 15 000 fr. compte tenu du salaire mensuel présumé de la recourante, titulaire d'un poste à 70 % rangé en classe de fonction 20 selon la décision d'engagement du 29 mai 2015 (art. 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]).

2. Il convient tout d'abord de statuer sur les réquisitions de preuve de la recourante.

2.1 Selon la jurisprudence, l'autorité peut se livrer à une appréciation anticipée de l'utilité des moyens de preuve offerts et renoncer à les administrer lorsque le fait dont les parties veulent établir la réalité n'est pas important pour la solution du cas, lorsque sa preuve résulte déjà de constatations versées au dossier ou lorsqu'elle arrive à la conclusion que ces preuves ne sont pas décisives pour la solution du litige, voire qu'elles ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1). En outre, la procédure administrative est en principe écrite et le droit d'être entendu, tel qu'il est garanti par l'article 29 alinéa 2 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 (Cst. ; RS 101) ou concrétisé par l'article 19 LPJA, ne confère aucun droit absolu à s'exprimer oralement avant qu'une décision ne soit prise (ATF 140 I 68 consid. 9.6.1 ; RVJ 2009 p. 49 consid. 3b).

2.2 Il n'est en l'occurrence pas nécessaire de procéder à l'interrogatoire de la recourante, qui a pu valablement s'exprimer par écrit. L'autorité attaquée a également eu tout loisir de se déterminer dans le cadre de sa réponse au recours.

La demande d'audition de A _____ est elle aussi rejetée, dans la mesure où la qualité des prestations fournies par la recourante et ses difficultés personnelles ressortent clairement du dossier, tout comme le fait qu'un suivi a été mis en place (cf. allégués 2.27, 2.28 et 2.30 auxquels se rapporte cette offre de preuve). L'allégation revenant en substance à prétendre que l'Etat du Valais aurait failli à ses obligations d'employeur (allégué 2.29) ne résiste pas à l'analyse du dossier et l'on ne voit pas que le témoignage du supérieur de X _____ serait à même de démontrer le contraire.

La recourante propose également d'entendre « ses collègues de travail ». Le Tribunal y renoncera en l'absence de toute indication quant aux personnes qu'il s'agirait concrètement d'entendre et de toute explication quant aux faits précis que ce moyen de preuve, qui n'est rapproché d'aucun allégué du recours, est censé établir.

Dans son grief tiré d'une violation de l'article 58 LcPers (mémoire, p. 12), la recourante affirme que A _____ aurait subitement « annulé » le cours « bilan de compétences » auquel il l'avait prétendument inscrite, ceci en lui expliquant, lors de la séance du 6 juin 2019, qu'il était inutile. Cette remarque ne ressort cependant pas du procès-verbal de cette séance, document à la lecture duquel l'on ne voit pas non plus que cette problématique ait été à un quelconque moment abordée, contrairement à ce qu'affirme la recourante. Plus généralement, le dossier ne comporte aucune trace de cet épisode qui, s'il était avéré, n'en resterait pas moins isolé, les formulaires d'appréciation 2017 et 2018 montrant que différents plans de formation ont été établis afin de permettre à la recourante de s'améliorer. Cela étant, il n'importe guère pour l'issue de litige de savoir si le désistement en question aurait suscité l'incompréhension de E _____ (psychologue conseillère en orientation d'après les informations figurant sur l'annuaire cantonal [xxx]), comme le soutient la recourante en proposant d'entendre cette personne. L'on ne saurait non plus admettre que ce témoignage puisse apporter un éclairage différent à l'affaire, en particulier sous l'angle du harcèlement allégué, du moment que E _____ n'a, à teneur de dossier, pas été partie prenante au suivi organisé depuis 2018. Son nom ne se retrouve d'ailleurs sur aucune des pièces figurant dans le classeur du DSSC ou annexées aux écritures de la recourante.

La recourante a réservé la mise en œuvre d'une expertise psychiatrique tendant à établir le tort moral subi. Il s'agit là d'une clause de style inadmissible (cf. p. ex. A1 19 207 du 26 juin 2020 consid. 1.2) Recevable, cette réquisition aurait été écartée, car la problématique d'une indemnisation pour tort moral est étrangère au procès. Le recours ne comprend, au demeurant, aucune conclusion dans ce sens (art. 79 al. 1 LPJA).

2.3 Les motifs qui précèdent conduisent donc le Tribunal à rejeter les différentes offres de preuve de la recourante, ceci par appréciation anticipée de leur utilité (art. 80 al. 1 let. d, 56 al. 1 et 17 al. 2 LPJA). L'autorité attaquée a déposé son dossier et celui-ci suffit à trancher le recours, comme on va le voir ci-après.

3. Sur un plan formel, la recourante se plaint d'une violation de son droit d'être entendue et d'une violation de la maxime d'office dans différents volets de son argumentation (ch. 4.0 et 4.4 de son mémoire). Tels que motivés, ces griefs revêtent une portée identique, de sorte qu'il convient de les examiner conjointement.

3.1 La recourante se plaint tout d'abord d'avoir été mise en demeure de signer la convention de départ sous menace d'une résiliation au 30 avril 2020 (ch. 4.4.6 du mémoire). Elle reproche ensuite à la Cheffe du DSSC de n'avoir pas tenu compte de ses observations (ch. 4.4.4) et d'avoir « omis d'instruire d'office, d'auditionner des témoins et d'établir d'office les raisons pour lesquelles [elle] a rencontré ces difficultés subies » (ch. 4.0.1 ss, en particulier 4.0.6).

3.1.1 Selon la jurisprudence (arrêt du Tribunal fédéral du 8C_37/2020 du 7 septembre 2020 consid. 3.1 et les références), le droit d'être entendu sert non seulement à établir correctement les faits, mais constitue également un droit indissociable de la personnalité garantissant à un particulier de participer à la prise d'une décision qui touche sa position juridique. L'étendue du droit de s'exprimer ne peut pas être déterminée de manière générale, mais doit être définie au regard des intérêts concrètement en jeu ; l'idée maîtresse est qu'il faut permettre à une partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace. En matière de rapports de travail de droit public, la jurisprudence admet que des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre. La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (ATF 144 I 11 consid. 5.3). Il n'est pas admissible, sous l'angle du droit d'être entendu, de remettre à l'employé une décision de résiliation des rapports de service en se contentant de lui demander de s'exprimer s'il le désire (*ibidem*). Les exigences tirées du droit d'être entendu (art. 29 al. 2 Cst) imposent à l'autorité concernée d'entendre réellement l'intéressé, de bien instruire et documenter le dossier, d'examiner les arguments avec sérieux et soin et de les prendre en compte dans la décision (ACDP A1 17 93 du 5 septembre 2018 consid. 4.1.2 ; Gabrielle Steffen,

Le droit d'être entendu du collaborateur de la fonction publique : juste une question de procédure? *in* : RJN 2005, p. 59 et les références).

3.1.2 En l'espèce, les négociations que la recourante a accepté d'ouvrir, à l'initiative de l'employeur, en vue d'établir une convention de départ, ont duré plusieurs mois et n'ont finalement pas permis d'aboutir un accord satisfaisant les deux parties. Ce procédé, usuel en pratique et dont la jurisprudence a relevé qu'il pouvait être effectivement adéquat (arrêts du Tribunal fédéral 2P.121/2004 du 10 avril 2003 consid. 3.1, 2P.183/2002 du 10 avril 2003 consid. 3.1 ; cf. ég. Héloïse Rosello, *Les influences du droit privé du travail sur le droit de la fonction publique*, thèse, Genève/Zurich/Bâle 2016, n° 498 p. 500), visait à éviter une procédure formelle de résiliation, ce que la recourante avait manifestement bien compris. Le Chef de la culture, qui menait ces discussions, a constaté l'impossibilité de parvenir à un arrangement dans sa lettre du 6 mars 2020. Ce n'est qu'à partir de là que la procédure visant à une résiliation ordinaire des rapports de service s'est formellement ouverte. Par pli daté du même jour, le Chef de la culture a ainsi, au nom de la Cheffe du DSSC, autorité d'engagement seule compétente pour en décider, signifié à la recourante que cette dernière envisageait de mettre un terme aux rapports de service, en lui exposant ses motifs d'insatisfaction. Un délai suffisant au vu de la jurisprudence (arrêt du Tribunal fédéral 8C_541/2017 du 14 mai 2018 consid. 2.2) a été accordé à la recourante, qui a par ailleurs bénéficié d'un délai de grâce. Cette dernière a pu ainsi se déterminer en connaissance de cause. Sous cet angle, l'on ne saurait considérer que son droit d'être entendue aurait été méconnu.

Pour le reste, le prononcé attaqué reprend et discute de manière détaillée les différentes objections que la recourante avait soulevées le 30 avril 2020. C'est à donc à tort que la recourante reproche à la cheffe du DSSC de n'avoir pas tenu compte du contenu de sa détermination. Elle est également malvenue de lui reprocher d'avoir « refusé » d'instruire et, notamment de ne pas avoir auditionner des témoins. En effet, la recourante n'avait formulé aucune offre de preuves ni autrement demandé à ce que des investigations soient menées sous l'un ou l'autre pan du dossier. Il importe au surplus de rappeler que la maxime inquisitoire (art. 17 al. 1 LPJA) dont elle excipe ne dispense aucunement l'administré de collaborer à l'établissement des faits. Au demeurant, sur ce point et comme on l'a vu précédemment au regard de ses offres de preuve, l'affaire peut être valablement tranchée au vu du dossier.

3.2 Dans ses remarques complémentaires, la recourante estime que son droit d'être entendue a été violé « dans la mesure où l'entier du dossier ne lui a pas été envoyé avant prise de position ».

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

3.2.2 La recourante, qui est assistée par un avocat et qui ne saurait, de ce fait, prétendre ignorer ces règles, n'a, devant l'autorité précédente, à aucun moment demandé à pouvoir consulter le dossier, lequel était à sa libre disposition. Dans ces conditions, ses critiques sont infondées. Elles le sont d'autant plus que la recourante se plaint d'avoir constaté, en consultant le classeur déposé par le DSSC, la présence de plusieurs documents « de son propre dossier » (p. 5 de sa détermination complémentaire). Au surplus, la recourante a pu consulter le dossier et se déterminer utilement céans. En toute hypothèse, un éventuel vice aurait été réparé devant le Tribunal, celui-ci tranchant les griefs essentiellement juridiques de la recourante avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 78 let. a LPJA).

4. Au fond, la recourante se plaint, dans plusieurs griefs distincts, mais redondants, du fait qu'il n'existerait pas de motif de résiliation et que celle-ci serait abusive. Elle invoque dans ce contexte une violation des article 40 LcPers/328 du Code des obligations (CO ; RS 220), normes statuant toutes deux sur l'obligation de protection la personnalité du travailleur, une violation de l'article 58 LcPers, régissant la résiliation ordinaire des rapports de service, et de l'article 336 CO relatif au congé abusif, ainsi qu'une « appréciation arbitraire des faits » (art. 9 Cst.).

4.1 L'article 58 LcPers dispose qu'après le temps d'essai, l'autorité compétente peut résilier un engagement de durée indéterminée moyennant le respect d'un délai de trois mois pour la fin d'un mois, et l'existence d'un motif de résiliation. Selon la jurisprudence (RVJ 2019 p. 55 consid. 6.1 ; ACDP 19 229 du 9 juillet 2020 consid. 5.2.2, A1 17 93 du 5 septembre 2018 consid. 5.3), le motif de résiliation ordinaire exigé par l'article 58 alinéa 1 LcPers doit correspondre à un motif objectif et soutenable, d'une certaine importance, qui permette d'admettre que le licenciement ne constitue pas un acte administratif arbitraire. Il n'est pas nécessaire que le motif de résiliation atteigne une intensité qui rendrait inexigible la poursuite de la relation de travail. Pour qu'une résiliation ordinaire

apparaisse objectivement fondée, il suffit que le maintien dans l'emploi des personnes concernées se heurte à l'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration. L'article 58 alinéa 2 LcPers précise qu'un motif de résiliation existe notamment dans les cas suivants : a) manquements répétés ou persistants dans les prestations et/ou le comportement ; b) aptitudes ou capacités insuffisantes à accomplir les tâches liées à la fonction.

4.2.1 En l'espèce, la Cheffe du DSSC a reproché à la recourante de ne pas donner satisfaction quant à la qualité de son travail, de commettre trop d'erreurs ou d'imprécisions dans les réponses qu'elle fournissait aux usagers et de ne pas maîtriser après cinq ans d'activités les inventaires des fonds d'archives et certains renseignements de base. Elle a relevé que ses collègues se plaignaient ainsi de devoir lui apporter un soutien incessant au préjudice de leur propre activité. En outre, le malaise que la recourante ressentait face au public lui causait un stress évident qui accentuait ses lacunes et la qualité de l'accueil qui lui était confié. La Cheffe du DSSC a constaté que le rapport médical du 16 décembre 2019 confirmait que les missions confiées à la recourante, conformément à son cahier des charges, étaient trop complexes et avaient suscité une angoisse et que le poste de travail n'était pas adapté à ses compétences. Les attentes envers la recourante correspondaient pourtant à des exigences ordinaires d'un poste d'agente en information documentaire. Sur cet arrière-plan, elle a considéré qu'il existait un motif de licenciement au sens de l'article 58 LcPers.

4.2.2 Il ressort des formulaires d'appréciation que les prestations de X _____ ont reçu une note A jusqu'en 2017. En 2017, cinq sous-critères d'évaluation avaient toutefois été notés B, notamment en raison d'erreurs dans les renseignements donnés au public. Son supérieur avait signalé que la gestion de la bibliothèque des Vallesania avait dû être transférée à un autre collaborateur en raison du manque d'autonomie de la recourante, qui peinait à faire face aux imprévus et qui n'arrivait pas, en pareille situation, à gérer ses émotions. Un suivi a été mis en place au printemps 2018 afin de remédier aux problèmes constatés. Les prestations de la recourante ne se sont pas améliorées pour autant puisque ses qualifications ont, en 2018, baissé à B, une note C ayant même sanctionné la précision, la rigueur et la fiabilité de son travail. Le formulaire d'appréciation montre que les erreurs dans les renseignements donnés au public ont persisté. Ils font état d'une mauvaise connaissance des fonds des archives et la prise de mauvaises décisions de la part de la recourante, qui manquait au surplus d'autonomie dans l'accomplissement de son travail en sollicitant régulièrement ses collègues pour remplir des tâches de base. Le problème de gestion des émotions n'était toujours pas

maîtrisé. Ces évaluations, qui n'ont pas été discutées par la recourante, constituent une preuve valable des (mauvaises) performances de l'employé (ACDP A1 19 229 précité consid. 5.3; Daniel von Kaenel/Hans-Ulrich Zürcher *in* : Markus Müller/Reto Feller, *Bernisches Verwaltungsrecht*, 2^e éd. 2013, n° 61 p. 73 ; Alfred Blesi, *Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht*, thèse, Berne 2005, p. 121). En 2019, l'entretien d'appréciation n'a pas pu être mené en raison des absences maladie de la recourante, mais il appert du dossier que, malgré le suivi toujours en place, la situation ne s'est pas redressée. Il ressort du procès-verbal de la séance du 6 juin 2019 que le supérieur de la recourante a dû constater toujours trop de problèmes ou d'erreurs dans le travail de l'intéressée, lacunes que cette dernière, qui admettait ne pas être à la hauteur, avait elle-même reconnues. De plus et ainsi que l'a relevé la Cheffe du DSSC, même la psychiatre consultée par la recourante explique que le poste de travail de sa patiente n'est pas adapté à ses compétences.

Sur le vu ce qui précède, il apparaît que l'autorité précédente disposait d'un motif objectif et suffisant de résiliation des rapports de service selon l'article 58 LcPers. Cette conclusion s'impose nonobstant la teneur des certificats ou attestations de travail antérieurs, documents qui, comme l'a relevé la Cheffe du DSSC dans sa décision, ne sont pas déterminants pour juger de la qualité des prestations fournies par la recourante dans son poste actuel.

5. Il reste encore à examiner si l'autorité attaquée pouvait légitimement reprocher à la recourante de ne pas remplir à satisfaction son cahier des charges. X _____ le conteste en faisant en substance valoir que son employeur – en particulier son supérieur – aurait laissé la situation se dégrader, lui aurait confié des tâches supplémentaires dépassant ses compétences d'agente en information documentaire et aurait exercé à son encontre des pressions relevant du harcèlement. A suivre la recourante, A _____ aurait finalement prétexté de la situation dans laquelle il l'avait plongée pour mettre un terme aux rapports de service.

5.1 La jurisprudence (cf. p. ex. arrêt du Tribunal fédéral 8C_41/2017 consid. 3.5 et les références) définit le harcèlement comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, marginaliser, voire exclure une personne sur son lieu de travail. Il arrive fréquemment que chaque acte, pris isolément, apparaisse encore comme supportable, mais que les agissements pris dans leur ensemble constituent une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle du travailleur visé. Il n'y a toutefois pas harcèlement

psychologique du seul fait qu'un membre du personnel serait invité - même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail.

5.2 L'on ne peut tout d'abord pas suivre la recourante lorsqu'elle affirme que son supérieur et, plus généralement, le Service de la culture, auraient laissé la situation se dégrader. Le dossier montre, en effet, que des mesures organisationnelles ont été prises (en 2017, transfert de la responsabilité de la bibliothèque des Vallesania à un autre collaborateur, en 2018, octroi d'un renfort pour terminer l'intégration de toutes les collections dans ladite bibliothèque – objectif que la recourante n'a toutefois pas atteint), que des plans développements ont été définis afin que l'intéressée puisse améliorer ses compétences et qu'un suivi particulier a été mis en place depuis le printemps 2018 avec le responsable RH du Service de la culture et A _____. Dans ce cadre, la recourante a pu notamment évoquer ses problèmes de stress et de tremblements (cf. procès-verbal du 25 octobre 2018), qui n'ont pas été ignorés et encore moins été stigmatisés.

5.3 Ensuite, la recourante se plaint d'avoir dû assumer de nouvelles tâches dépassant ses compétences, tels des travaux de facturation et de secrétariat, le traitement de renseignements posés par le public « d'un niveau universitaire dépassant largement [ses] compétence[s] » et ou encore des travaux « de recherches universitaires ». Elle affirme (allégué 2.7) qu'à partir de 2018, on lui aurait ainsi attribué un travail d'archiviste. Aucun élément ne vient toutefois le prouver. La recourante n'entreprend pas non plus d'expliquer en quoi les missions susmentionnées seraient étrangères à celles ressortant du cahier des charges sur lequel elle a apposé sa signature le 22 juin 2015. Tel n'est pas le cas à la lecture de ce document qui n'a pas été modifié depuis lors à teneur du dossier. Dans le poste qu'elle occupe, la recourante doit, en effet, veiller à l'accueil du public, fournir des renseignements sur les fonds d'archives, assumer le prêt des dossiers et documents, gérer la salle de lecture et la caisse de l'accueil ainsi que la bibliothèque des archives, accomplir diverses tâches administratives liées aux revues et cahiers Vallesia et pourvoir à la mise à jour de l'intranet. La critique est donc infondée. Peu importe qu'aux dires de la recourante, de nombreux collaborateurs (pas tous d'ailleurs) auprès des Archives bénéficient, pour leur part, d'une formation supérieure universitaire. La recourante a bel et bien été engagée en qualité d'agente en information documentaire selon son cahier des charges et les tâches qui y sont décrites apparaissent en rapport avec cette fonction. Il n'y a au surplus pas lieu s'arrêter sur les critiques, aucunement

étayées, tirées d'une organisation hiérarchique lacunaire (ch. 4.5.2 du mémoire) qui, selon la recourante, expliquerait certaines des erreurs qu'on lui reproche de commettre.

5.4 Une lecture objective du dossier ne laisse aucunement entrevoir l'existence d'un processus visant à l'élimination professionnelle de la recourante. Comme on l'a vu A _____ n'a pas exigé d'elle des tâches étrangères à son cahier des charges (consid. 5.3) et n'a pas non plus pas laissé la situation se péjorer (consid. 5.2). Avec le responsable RH du Service de la culture, ce cadre a, au contraire, veillé à mettre en place un suivi conciliant destiné à remédier aux problèmes rencontrés par l'intéressée. Il est dès lors faux de soutenir, comme le fait la recourante, que la résiliation serait intervenue après « un dialogue de sourds » et que l'employeur aurait « pris prétexte de la fragilité et de l'incompétence subite de l'employée pour mettre un terme au contrat » (mémoire ch. 4.2.5). L'épisode déjà évoqué lié à l'annulation du cours « bilan de compétences » (mémoire ch. 4.3.5 et 4.3.7), à le tenir pour vrai, ne saurait à lui seul occulter l'ensemble des démarches entreprises afin de lui venir en aide. Les propositions de départ à l'amiable, que la recourante a accepté d'étudier et de négocier, finalement sans succès, ne sauraient non plus être rangées sous le terme de « harcèlement », comme elle le suggère encore.

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

moto, lassitude professionnelle et points de situation, embolie pulmonaire, infarctus ou encore un accident avec « jambe cassée ». Cette tentative de jeter le discrédit sur sa hiérarchie apparaît ainsi plus que maladroite au vu des exemples donnés. Pour le reste et compte tenu de l'absence de tout indice allant dans ce sens, l'on ne saurait non plus voir une situation de harcèlement dans le fait qu'un collaborateur (F _____) se soit prétendument retrouvé en arrêt maladie à la suite des entretiens de novembre 2019.

5.5 Au vu de ce qui précède, le Tribunal n'entrevoit aucun indice probant laissant à penser que l'on aurait porté atteinte aux droits de la personnalité et que la résiliation des rapports de service pourrait constituer l'aboutissement d'un processus de harcèlement et se révéler, à ce titre, abusive. La recourante affirme avoir « souvent » utilisé le terme de harcèlement dans « ses documents et ses explications » ». Elle ne l'a cependant fait qu'une fois à teneur du dossier, à savoir dans son rapport du 24 octobre 2018. Le lendemain, le responsable RH a évoqué cette problématique avec la recourante, qui a concédé le caractère inapproprié de ses propos. De fait, la thèse d'un harcèlement avancée par cette dernière relève bien plutôt d'une stratégie de défense pour tenter de faire échec à son licenciement.

6.1 Dans son mémoire, la recourante reprochait encore au DSSC d'avoir refusé de lui remettre un certificat de travail et d'en avoir prévu la délivrance que dans les 30 jours suivant son départ.

6.2 Le dossier ne montre cependant pas que le DSSC ait, même implicitement, refusé de remettre un certificat, cas échéant, intermédiaire, à la recourante. Les négociations ont, certes, porté sur la teneur de ce document. Dans sa réponse, l'autorité attaquée a dans ce sens affirmé, sans être contredite, avoir remis un projet à l'avocat de la recourante en date du 19 novembre 2020 (*recte* : 2019), qui en a fait également de même. Ce n'est que par courrier du 8 mai 2020 que la recourante, qui l'allègue d'ailleurs elle-même, a formellement sollicité la délivrance d'un certificat. Or, ce document lui a été remis le 30 juin 2020, sans relance préalable de l'intéressée. Le grief doit être ainsi rejeté.

7.1 En dernier lieu, la recourante invoque une violation de l'article 59 alinéa 1 LcPers, norme qui prévoit qu'en cas d'incapacité durable de travail par suite de maladie ou d'accident, l'autorité compétente résilie l'engagement pour une date correspondant à celle de l'extinction du droit au traitement. La recourante explique que, « sauf erreur ou omission [de sa part] », l'extinction du droit au traitement n'intervient pas avant le 30 septembre 2020.

7.2 Le moyen est inopérant puisque la résiliation a été prononcée en vertu de l'article 58 LcPers et des motifs visés par cette norme, et non pas sur la base de l'article 59 LcPers, dont le régime prévu à l'alinéa 1 ne trouve donc pas application en l'espèce. A juste titre, la décision attaquée (cf. p. 3 de celle-ci) a par contre réservé l'article 58 alinéa 3 LcPers. Cette norme, en vigueur depuis le 17 mars 2017, prévoit qu'en cas d'incapacité de travail, par suite de maladie ou d'accident durant le délai de résiliation, le délai légal est prolongé d'une durée égale au nombre de jours effectifs d'incapacité de travail, mais au maximum de 30 jours au cours de la première année de service, 90 jours de la deuxième à la troisième année de service et de 180 jours à partir de la quatrième année de service. Dans ce sens, la Cheffe du DSSC a invitée l'intéressé à transmettre sans délai ses prochains certificats médicaux afin de réexaminer le moment de la résiliation. La recourante ne prétend pas que cette mise en œuvre de l'article 58 alinéa 3 LcPers serait critiquable. Tel n'est pas le cas au vu du message relatif à la modification de l'article 58 alinéa 3 LcPers (BSGC 2016, session de novembre 2016, p. 771), qui évoque expressément la reconsidération de la décision afin, le cas échéant, d'en différer les effets, et des précédents en la matière (ACDP A1 18 71 du 26 octobre 2018 et l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_823/2018 du 10 avril 2019 confirmant ce prononcé cantonal). Au surplus, la problématique n'a fait l'objet d'aucune nouvelle décision du DSSC à teneur de dossier et ne saurait être dès lors tranchée dans le cadre de la présente procédure (art. 72 LPJA).

8.1. En définitive, la décision attaquée doit être confirmée et le recours rejeté dans la mesure de sa recevabilité (art. 80 al. 1 let. e et 60 al. 1 LPJA).

8.2 Les frais de la cause, fixés principalement sur le vu des principes de la couverture des frais et de l'équivalence des prestations, à 1500 fr., sont mis à la charge de la recourante (art. 89 al. 1 LPJA ; art. 3 al. 3, 11, 13 al. 1 et 25 de la loi du 11 février 2009 fixant le tarif des frais et dépens devant les autorités judiciaires ou administratives [LTar ; RS/VS 173.8]). Elle n'a pas droit à des dépens (art. 91 al. 1 *a contrario* LPJA). Sur ce dernier point, il faut relever que l'article 40 alinéa 2 lettre d LcPers cité par la recourante (mémoire ch. 4.9.3) n'impose pas, comme elle le soutient, de mettre les frais et dépens à la charge de l'Etat. Cette disposition, qui prévoit que l'Etat met à disposition une protection juridique pour les employés, ne s'applique évidemment pas dans l'hypothèse où, comme en l'occurrence, la procédure est initiée par l'employeur lui-même. De plus, selon l'article 34 alinéa 2 de l'ordonnance sur le personnel de l'Etat du Valais du 22 juin 2011 (OcPers ; RS/VS 172.200), l'assistance juridique peut être accordée en matière civile ou pénale.

Par ces motifs, le Tribunal cantonal prononce

1. Le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable.
2. Les frais, par 1500 fr., sont mis à la charge de X _____, qui n'a pas droit à des dépens.
3. Le présent arrêt est communiqué à Maître M _____, pour la recourante, et au Département de la santé, des affaires sociales et de la culture (DSSC), à Sion.

Sion, le 1^{er} avril 2021