

A1 24 167

ARRET DU 18 JUIN 2025

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

Le juge soussigné, statuant ce jour en sa qualité de président de la Cour de droit public ;
assisté du greffier soussigné ;

en la cause

X _____, recourant,

contre

DEPARTEMENT DES FINANCES ET DE L'ENERGIE, autorité attaquée.

(Fonction publique)

recours de droit administratif contre la décision du 28 juin 2024

Faits

A. Par décision du 29 janvier 2008, le Conseil d'Etat a nommé X _____ (ci-après : l'employé) au poste de technicien auprès du A _____, rattaché au Département des finances et de l'énergie (DFE).

B. A compter de 2021, l'employé a connu des problèmes de santé consécutifs à une infection au COVID-19.

Par courriel du 11 avril 2022, l'employé a sollicité un « *congé non payé sans date de fin* », afin de prendre du recul sur la situation sanitaire liée à la pandémie de COVID-19 alors en cours, étant précisé que l'opinion de l'intéressé sur cette pandémie et les mesures étatiques y relatives divergeait de celle de sa hiérarchie. Cette demande a été refusée le lendemain à l'occasion d'une séance réunissant l'employé, le chef de section et la responsable des finances et spécialiste ressources humaines au A _____ (ci-après : la spécialiste RH), motif pris que la charge de travail ainsi que les absences de longue durée au sein du service ne permettaient pas d'y répondre favorablement.

A compter du 19 avril 2022 et durant près d'une année, l'employé s'est trouvé en incapacité totale de travail, sous réserve d'une quinzaine de jours durant le mois de juin 2022.

Dans un courriel du 2 décembre 2022, la responsable RH a confirmé au Service des ressources humaines du DFE que l'annonce intermédiaire relative au droit au traitement, datée du 29 novembre 2022, avait été remise en mains propres à l'employé. Ce document l'informait qu'en cas de prolongation de son incapacité totale de travail, son droit au traitement prendrait fin le 1^{er} juillet 2023.

A l'occasion d'un échange de courriels en janvier 2023, le chef du A _____ a confirmé à l'employé qu'il ne pouvait pas répondre favorablement à sa demande de reprise de son activité à 20 %, exclusivement en télétravail. Le taux de 20 % de télétravail étant possible pour les collaborateurs travaillant à 100 %, sous réserve de l'accord du chef de section, étant encore précisé qu'il ne s'agissait ni d'un dû, ni d'une obligation.

A la demande de l'employé qui souhaitait connaître le décompte de ses jours de maladie, la spécialiste RH du A _____ a, le 1^{er} février 2023, répondu que ces données n'étaient pas traitées par son service mais par le Service des ressources humaines, joignant cependant à son courriel l'annonce intermédiaire du 29 novembre 2022 déjà

communiqué. Par réponse du même jour, l'employé a remercié l'expéditrice de cet envoi et précisé que le document précité répondait à ses interrogations.

C. Au mois de mars 2023, l'employé a entamé un « *retour thérapeutique* » à son poste de travail. Organisé d'entente avec sa hiérarchie, cette mesure a fait l'objet d'un point de situation entre l'employé, le chef de section et la spécialiste RH le 29 mars 2023. Selon la note y relative, l'employé avait travaillé à 40 % du 13 au 17 mars, puis à 60 % à compter du 20 mars 2023, sa reprise d'activité à 100 % étant alors prévue le 10 avril 2023. En raison de son état de santé, l'employé n'a finalement pas été en mesure de reprendre son activité à 100 % en mai 2023, ses incapacités de travail variant à partir de cette date entre 40 % et 100 %. L'évolution de la situation de l'employé a notamment été documentée dans les différentes notes formalisant les points de situation des 5 et 25 mai 2023 ainsi que du 22 juin 2023.

Lors de la séance du 28 juin 2023, le chef de service a exigé de l'employé qu'il fournisse désormais un certificat médical dès le premier jour d'absence.

Un entretien d'appréciation intermédiaire a eu lieu le 17 août 2023. Au vu du contenu de l'appréciation intermédiaire, singulièrement du fait qu'il était reproché à l'employé de remettre en question une décision prise lors de l'entretien du 28 juin 2023, le chef de service a convoqué ce dernier à un entretien de service le 30 août 2023. Le 29 juin 2023, l'employé a sollicité la consultation de son dossier RH préalablement à l'entretien de service et le report de ce dernier, afin de s'y préparer.

L'entretien de service a finalement eu lieu le 18 octobre 2023 en présence de la spécialiste RH et après consultation de son dossier par l'intéressé. Il ressort du compte-rendu y relatif que le chef de service a rappelé à l'employé qu'il n'entendait pas donner suite à la demande d'entretien « *informel* » formulée par courriels des 4 et 17 octobre 2023, une telle démarche n'ayant aucun intérêt dans la mesure où il ne serait pas possible de faire, au besoin, état de son contenu. Le chef de service indiquait encore ne pas mettre en doute la maladie de l'employé, mais soulignait que de nombreuses solutions avaient été mises en place pour faciliter sa reprise professionnelle, soit notamment les mesure décidées dans le cadre du retour thérapeutique ainsi que les points de situation réguliers pour trouver des pistes de réflexion afin d'assurer que ce retour se passe dans les meilleures conditions. L'employé était enfin informé qu'en cas de maintien de son incapacité de travail à 40 %, son droit au traitement prendrait fin le 2 décembre 2023. A la demande de X _____ de réduire son taux d'activité à 60 %, la spécialiste RH a répondu qu'une demande formelle était nécessaire, le chef de service

ajoutant toutefois qu'il ne prendrait pas de décision avant d'avoir recueilli le préavis de son responsable direct. Quant au télétravail sollicité par l'employé, le chef de service l'a refusé sur le principe, dès lors qu'un jour de télétravail par semaine était autorisé pour un taux d'activité effectif à 100 %, condition que ne remplissait pas l'intéressé vu son incapacité de travail partielle. Le compte-rendu de cet entretien a été signé par les trois participants, avec la mention « *Lu et approuvé* ».

D. Pour les mois de novembre et décembre 2023, l'employé a produit des certificats médicaux attestant une incapacité de travail de 0 % qui, sous la rubrique « *Remarques* », « *conseil*[[aient] » un jour de télétravail.

Par courriel du 6 décembre 2023, l'employé a une nouvelle fois sollicité un entretien informel du chef de service, indiquant au passage prendre des jours de vacances pour effectuer un 80 % faute d'être autorisé à effectuer un jour de télétravail hebdomadaire. Le même jour, le chef de service lui a répondu qu'une séance informelle n'aurait aucune utilité pour les motifs déjà communiqués oralement, que sa demande de télétravail avait été refusée car il n'en remplissait pas les conditions et que son supérieur direct s'y était de surcroît opposé. Il ajoutait enfin qu'une réponse favorable n'avait pas pu être donnée à sa demande de congé non payé pour les raisons qui lui avaient déjà été exposées par le passé.

Dans un long courriel expédié le 11 décembre 2023 au chef de service, l'employé a derechef exposé les raisons pour lesquelles un entretien informel était à son sens indiqué et, plus généralement, exprimé son insatisfaction quant à la manière de traiter son cas.

Pour la période du 1^{er} janvier au 26 février 2024, l'employé a encore produit des certificats médicaux attestant une incapacité de travail de 0 % qui, sous la rubrique « *Remarques* », « *conseil*[[aient] » un jour de télétravail. Le 30 janvier 2024, la spécialiste RH a indiqué à l'employé qu'il n'était plus nécessaire de produire de tels certificats, à moins d'un changement dans sa capacité de travail. Sous réserve des incapacités des 28 et 29 février 2024, médicalement attestées, l'intéressé n'a plus fait part d'une quelconque incapacité de travail depuis lors.

Par courriel du 8 avril 2024, X _____ a formellement sollicité une baisse temporaire de son taux d'activité à 50 % durant six mois, afin d'expérimenter ce taux, d'observer l'évolution de son état de santé, de suivre un traitement médical et de passer des examens neurologiques.

Dans un courriel du 15 avril 2024, le chef de section a informé l'employé que s'il avait accepté qu'il prenne un jour de congé par semaine dans la mesure où une diminution de son taux d'activité à 80 % était inenvisageable, cette solution ne pourrait pas être maintenue au-delà du mois d'avril, pour des raisons d'effectifs. L'employé lui a répondu le 6 mai 2024, revenant notamment sur la problématique liée au jour de congé qu'il prenait de manière hebdomadaire, avec son accord.

E. Le 15 mai 2024, l'employé a adressé un courriel à son supérieur direct dont on extrait notamment ce qui suit :

Pour info, les congés étaient tous pour respecter mon temps d'arrêt car je ne peux plus les prendre sur les jours d'arrêt maladie sans être viré car je n'en ai plus assez comme tu le sais depuis environ novembre. Je t'ai mis en pièce jointe les dates et le pourcentage de ces trois derniers mois.

Maintenant, je suis bloqué sans pouvoir prendre mes vacances dont la seule consigne était qu'il n'y ait pas trop de monde en vacances en même temps ce que j'ai bien respecté, sauf pour fin avril [...].

Maintenant, si je te donne les arrêts depuis mars, je suis loin tout de suite. Si je te donne uniquement celui de mai, il me reste quelque chose comme 3 jours sans erreur et je dois respecter le pourcentage [...].

Étaient joints à ce courriel la copie de trois certificats médicaux similaires à ceux produits par le passé, sous réserve de certaines rubriques incomplètes. Ces documents faisaient état d'un taux d'incapacité à 50 % pour diverses périodes, à savoir du 6 au 31 mars 2024 pour le premier, du 9 au 30 avril 2024 pour le deuxième et du 6 au 31 mai 2024 pour le troisième. Contrairement aux certificats déjà produits, ils ne contenaient en revanche aucune date de consultation ni, pour certains, la mention de la loi (LAMal) sur laquelle ils étaient basés. Ils ne comportaient enfin ni sceau du médecin, ni signature manuscrite permettant d'en identifier l'auteur.

Par courriel du 23 mai 2024, le chef de service a indiqué à l'employé avoir pris connaissance du courriel qu'il avait adressé au chef de section le 15 mai 2024 et avoir ainsi appris qu'il était en incapacité de travail à 50 % depuis le 6 mars 2024. Il soulignait que le non-respect du taux d'activité ordonné par son médecin nuisait à sa santé et prescrivait à l'intéressé de s'y conformer sans délai. Il ajoutait que le fait d'avoir caché cette nouvelle incapacité de travail était inacceptable et exigeait la transmission des certificats médicaux non encore communiqués dans un délai échéant le lendemain à midi, faute de quoi il se baserait sur les informations figurant dans les trois documents déjà produits.

Dans sa réponse du 24 mai 2024, l'employé a justifié l'absence de transmission des certificats litigieux par le fait qu'il n'avait « *plus assez de jours d'arrêts depuis novembre 2023 pour pouvoir être en arrêt [...]* » et avait donc pris des vacances à la place. Il ajoutait que les certificats médicaux « *ne ser[vaient] à rien* » et n'avaient « *aucune utilité* » pour son employeur, puisqu'il « *pren[ait] sur [s]es congés [et] congés fidélités* ». Selon l'employé, son « *médecin [était] au courant qu'il n'avait plus été à un taux de 100 % depuis juillet 2022* », ce que « *tout le monde a[vait] dû remarquer* ». A l'adresse de son destinataire, il soulignait enfin : « *Tu ne peux pas m'écrire [...] qu'on ne voit pas que je suis à 80 % depuis novembre ainsi qu'à un taux encore plus réduit depuis presque 3 mois* ».

Par courriel du 26 mai 2024, le chef de service a convoqué l'employé à un rendez-vous dans son bureau le lendemain à 11h00 pour discuter de sa situation, le remerciant par avance d'apporter, sans faute, les certificats médicaux non encore transmis.

F. A l'occasion de ce rendez-vous, soit le 27 mai 2024, le chef de service a remis à l'employé un courrier daté du même jour. Aux termes de ce dernier, le DFE indiquait qu'il entendait constater la fin des rapports de service au 16 mars 2024, motif pris que l'employé avait été en incapacité de travail à 50 % du 6 au 31 mars, du 9 au 30 avril et du 6 au 31 mai 2024, situation qu'il avait néanmoins caché à son employeur en travaillant ordinairement à 100 % durant cette période. Or, compte tenu de ces différentes incapacités, la fin de son droit au traitement était intervenue le 16 mars 2024. Dans ces conditions, l'employé était libéré de son obligation de travailler le jour même, un délai de dix jours lui étant par ailleurs imparti pour exercer son droit d'être entendu et produire les éventuels certificats médicaux non encore transmis.

Suite à la demande de consultation de son dossier personnel au chef de section, le chef de service a, par courriel du 28 mai 2024, invité le recourant à s'adresser désormais exclusivement à lui. Relevant qu'il avait « *évidemment accès à [s]on dossier RH* », il lui a spontanément proposé une consultation sur place le 31 mai à 15h00, indiquant qu'il pourrait alors photocopier les pièces utiles et requérir ultérieurement d'éventuelles pièces supplémentaires qui ne s'y trouveraient pas. Le chef de service demandait une nouvelle fois à l'employé d'apporter les trois certificats médicaux évoqués dans son courriel du 15 mai 2024 lors de la consultation du dossier.

Par courriel du 29 mai 2024, l'employé a sollicité l'accès en ligne à diverses applications (boîte mail ; webex ; portail employé) ainsi que la copie du dernier formulaire d'appréciation, ajoutant qu'il ne « *remettra[it] pas [l]es certificats [demandés]* » mais

s'expliquerait à ce sujet dans ses déterminations sur le courrier du 27 mai 2024, auxquelles il joindrait « *quelques pièces justificatives* ».

Dans sa réponse du même jour, le chef de service a d'emblée indiqué que si le rendez-vous proposé pour consulter le dossier ne lui convenait pas, l'employé pouvait proposer une autre date. Il ajoutait que le rétablissement des accès à sa messagerie électronique, à Webex et au portail employé n'était cependant pas prévu, mais qu'après consultation du dossier, l'employé pourrait encore requérir dans ses déterminations les pièces éventuellement manquantes. Prenant acte du refus de l'employé de transmettre les certificats médicaux requis, le chef de service lui transmettait en annexe une copie du dernier formulaire d'appréciation, précisant néanmoins qu'il ne pourrait pas multiplier la transmission de documents par ce biais. A toutes fins utiles, il attirait l'attention de l'employé sur le fait que le délai de détermination imparti échoirait le 6 juin 2024.

Le lendemain, l'employé a une nouvelle fois sollicité l'accès aux applications précitées, estimant ne pas être en mesure d'exercer son droit d'être entendu en l'absence de consultation des informations y relatives. Le chef de service a répondu à ce courriel le 3 juin 2024, rappelant que le dossier était à disposition pour consultation sur place, selon les modalités déjà évoquées. Le lendemain, l'employé a encore déploré la situation et le refus de lui permettre la consultation des applications informatiques.

Dans sa détermination du 5 juin 2024, l'employé a invoqué la violation de son droit d'être entendu, faute d'avoir pu consulter les applications informatiques précitées. Il expliquait par ailleurs demeurer dans l'attente d'une réponse à sa demande de réduction de taux, soulignant qu'un poste à 50 % allait se libérer. S'agissant de la fin des rapports de service, il contestait principalement la date de résiliation du 16 mars 2024 et revenait sur les événements intervenus au cours des dernières années, soit essentiellement depuis la pandémie de COVID-19. Contestant également ses dernières qualifications, l'intéressé reprochait finalement à son employeur de vouloir se débarrasser de lui sans chercher de solutions permettant une reprise de son activité.

G. Par décision du 28 juin 2024, le DFE a constaté la résiliation des rapports de service de X _____ à la date du 21 mars 2024 – et non du 16 mars 2024, en raison de la prise en compte d'un certificat médical corrigé qui avait été omis –, ordonné la remise d'un certificat de travail par son supérieur dans les trente jours dès notification et exigé la restitution par l'employé de 2900 fr. de salaire perçus en trop, cette somme portant intérêt à 5 % l'an dès le trente-et-unième jour suivant la notification. En substance, l'autorité précédente justifiait la fin des rapports de service par l'échéance des 405 jours

de droit au traitement. La créance résultait quant à elle de la restitution des salaires versés pour les mois de mars à mai 2024 et des jours de vacances pris en trop, sous déduction du paiement des heures travaillées à partir du 22 mars 2024, de la part au treizième salaire due pour 2024, du solde de l'horaire variable et des jours de congé-fidélité, ainsi que d'une indemnité de 500 fr. résultant du fait que la fin des rapports était consécutive à des problèmes de santé.

A la demande de l'employé, le décompte de ses arrêts maladie pour la période d'avril 2022 à mars 2024 lui a été communiqué le 11 juillet 2024. Ce document faisait état de 17 années de service, soit un droit au traitement de la durée maximale de treize mois et demi, correspondant à 405 jours. Le début du délai cadre de trois ans était fixé au 21 mars 2021, le début des incapacités de travail au 19 avril 2022 et la date de fin du droit au traitement au 21 mars 2024. Le document contenait les deux tableaux suivants, relatifs aux périodes d'incapacité, d'une part, et au nombre de jours d'absences par mois, d'autre part.

Périodes d'incapacité de travail :

| Date de début | Date de fin | Taux d'incapacité de travail |
|----------------------|--------------------|-------------------------------------|
| 19.04.2022 | 30.04.2022 | 100 % |
| 01.05.2022 | 31.05.2022 | 100 % |
| 01.06.2022 | 12.06.2022 | 100 % |
| 21.06.2022 | 21.06.2022 | 100 % |
| 04.07.2022 | 04.07.2022 | 100 % |
| 13.07.2022 | 31.07.2022 | 100 % |
| 01.08.2022 | 31.08.2022 | 100 % |
| 01.09.2022 | 30.09.2022 | 100 % |
| 01.10.2022 | 31.10.2022 | 100 % |
| 01.11.2022 | 30.11.2022 | 100 % |
| 01.12.2022 | 31.12.2022 | 100 % |
| 01.01.2023 | 31.01.2023 | 100 % |
| 01.02.2023 | 28.02.2023 | 100 % |
| 01.03.2023 | 10.03.2023 | 100 % |
| 11.03.2023 | 16.03.2023 | 60 % |
| 17.03.2023 | 31.03.2023 | 40 % |
| 01.04.2023 | 04.04.2023 | 40 % |
| 05.04.2023 | 05.04.2023 | 100 % |
| 05.04.2023 | 28.04.2023 | 40 % |
| 29.04.2023 | 30.04.2023 | 20 % |
| 01.05.2023 | 12.05.2023 | 20 % |
| 13.05.2023 | 31.05.2023 | 40 % |
| 01.06.2023 | 06.06.2023 | 40 % |
| 07.06.2023 | 07.06.2023 | 100 % |
| 06.06.2023 | 30.06.2023 | 40 % |
| 01.07.2023 | 22.07.2023 | 40 % |

| | | |
|------------|------------|-------|
| 23.07.2023 | 31.07.2023 | 40 % |
| 01.08.2023 | 14.08.2023 | 40 % |
| 15.08.2023 | 31.08.2023 | 40 % |
| 01.09.2023 | 10.09.2023 | 40 % |
| 11.09.2023 | 13.09.2023 | 100 % |
| 14.09.2023 | 30.09.2023 | 40 % |
| 01.10.2023 | 31.10.2023 | 40 % |
| 28.02.2024 | 29.02.2024 | 100 % |
| 06.03.2024 | 21.03.2024 | 50 % |

Nombre de jours d'absence par mois :

| Mois | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | |
|--------------|---------------|---------------|--------------|-------------|------------|
| Janvier | | 30 | | | |
| Février | | 30 | 2.07 | | |
| Mars | | 18.97 | 15.48 | | |
| Avril | 12 | 12.20 | | | |
| Mai | 30 | 9.68 | | | |
| Juin | 13 | 12.60 | | | |
| Juillet | 19.35 | 12 | | | |
| Août | 30 | 12 | | | |
| Septembre | 30 | 13.80 | | | |
| Octobre | 30 | 12 | | | |
| Novembre | 30 | | | | |
| Décembre | 30 | | | | |
| Total | 224.35 | 163.25 | 17.55 | 0.00 | 405 |

Des nombreux échanges de courriels qui ont suivi, il ressort que X _____ considérait que le décompte en question était erroné sur plusieurs points, raison pour laquelle il a, à plusieurs reprises, sollicité des explications sur la méthode de calcul appliquée, ainsi que l'établissement d'un décompte correct, c'est-à-dire selon sa propre méthode de calcul qui conduisait à une date de fin des rapports de service « *quelque part en avril* ». Il estimait toutefois ne pas être en mesure d'être plus précis, faute de disposer de l'ensemble des informations nécessaires au calcul de l'échéance de son droit au traitement.

Par courriel du 18 juillet 2024, l'employé a encore sollicité la transmission des « *horaires corrects de mars [2024] au complet car il manqu[ait] toutes les vacances et le type de vacances du 22 au 31 mars ainsi qu'avril et mai* ». Le 22 juillet 2024, la spécialiste RH a transmis à l'employé l'intégralité de ses décomptes horaires de janvier 2021 à mai 2024, ainsi que les corrections et adaptations qu'impliquait la fin des rapports de service au 21 mars 2024 et qui portaient sur le droit aux vacances, le congé fidélité, le solde des heures variables, ainsi que les heures travaillées après la résiliation. A réception de ces

documents, l'employé a adressé un long courriel à la spécialiste RH, aux termes duquel il critiquait l'exactitude des informations et calculs reçus, mais revenait également sur ses problématiques médicales et les réponses apportées par le passé à ses diverses demandes. En conclusion, il estimait n'avoir pas atteint le maximum de 405 jours (13.5 mois x 30 jours), de sorte qu'il contestait la fin des rapports de service.

H. Le 29 juillet 2024, l'employé a saisi le Tribunal cantonal d'un recours de droit administratif à l'encontre de la décision du 28 juin 2024, concluant à son annulation pure et simple. A l'appui de cette conclusion, il invoque la violation de son droit d'être entendu, motif pris que l'accès à ses données personnelles, qui ne se trouvaient pas au dossier RH, lui aurait été refusé. Sur le fond, il soutient essentiellement que son droit au traitement n'était pas échu au 21 mars 2024, de sorte que l'une des conditions présidant au prononcé de la fin des rapports de service n'était pas remplie. A tort, cette date serait calculée sur la base des trois certificats médicaux annexés au courriel du 15 mai 2024, alors qu'ils n'avaient aucune valeur puisqu'il les avait lui-même confectionnés. L'intéressé reproche par ailleurs à son employeur de l'avoir rendu malade, d'avoir ensuite refusé les mesures nécessaires à la reprise de son activité (télétravail ; réduction du taux d'activité ; etc.) et soutient encore avoir été victime de *mobbing*. Ce faisant, son employeur aurait cherché à se débarrasser de lui, constat qui démontrerait le caractère abusif de son licenciement.

Le DFE a déposé sa réponse le 13 septembre 2024, concluant à l'irrecevabilité du recours et, subsidiairement, à son rejet. En bref, l'autorité précédente dénonce la prolixité du mémoire de l'employé, relève que ce dernier a toujours refusé la consultation de son dossier telle que proposée par sa hiérarchie et conteste tout harcèlement. Le délai de fin du droit au traitement a par ailleurs été calculé sur la base des indications fournies par l'employé, soit notamment des trois certificats annexés à son courriel du 15 mai 2024. Le procédé ne prêterait pas le flanc à la critique, puisque l'intéressé avait lui-même reconnu qu'en tenant compte de ces incapacités, les rapports de service auraient déjà dû prendre fin. L'autorité précédente indique encore que la résiliation à l'échéance du droit au traitement constitue une obligation légale et non une simple faculté de l'autorité, si bien qu'elle ne disposait d'aucune marge de manœuvre à cet égard. Le dossier de la cause était joint en annexe à la réponse du DFE, ce dont l'employé a été informé par avis du juge instructeur du 16 septembre 2024.

Le 26 septembre 2024, l'employé a encore étayé son argumentation et persisté dans ses conclusions. Transmise à l'autorité précédente, cette détermination complémentaire n'a pas suscité de réaction de sa part.

Par avis du 10 avril 2025, le juge instructeur a invité l'employé à indiquer s'il acceptait de délier son médecin traitant du secret médical, afin de requérir la transmission de l'intégralité des certificats médicaux établis par ses soins. Par courrier du 21 avril 2025, l'employé a, de manière peu claire, semblé indiquer que son médecin n'avait pas accepté d'être délié du secret, produisant néanmoins la copie d'une liste des certificats médicaux établis entre novembre 2023 et février 2024. Etablie par le médecin traitant, cette liste comporte le sceau et la signature de ce dernier. Ces documents ont été transmis au DFE le 21 avril 2025.

Considérant en droit

1. Déposé dans le délai utile et conformément aux réquisits légaux par X _____ qui, en tant que destinataire de la décision attaquée aux termes de laquelle le DFE prononce la fin des rapports de service le concernant, dispose d'un intérêt digne de protection à son annulation, le recours de droit administratif est recevable (art. 67a al. 1 LcPers et art. 72, 78 let. a, 80 al. 1 let. b-c, 46 et 48 LPJA, applicables par renvoi de l'art. 67a al. 4 LcPers).

2. Dès lors que la décision entreprise émane d'un département, en l'occurrence le DFE, et que le litige ne présente pas de difficultés particulières, le juge soussigné estime pouvoir statuer en qualité de juge unique de la Cour de droit public (art. 65 al. 3 let. a LPJA).

3. Dans un grief qu'il convient de traiter en premier, le recourant invoque une violation de son droit d'être entendu. A le suivre, sa hiérarchie aurait indûment refusé de lui transmettre les documents et informations indispensables pour calculer la date de fin de son droit au traitement, lors même que celle du 21 mars 2024 retenue par l'autorité précédente serait manifestement erronée. Il se plaint ainsi de n'avoir pas pu accéder à sa messagerie électronique, à la messagerie Webex, au portail employé ou encore au procès-verbaux des séances organisées avec sa hiérarchie, comme pourtant requis à plusieurs reprises de l'autorité précédente.

3.1 Le droit d'être entendu comprend, entre autres, le droit de consulter le dossier (ATF 144 II 427 consid. 3.1). A cet égard, l'art. 25 LPJA dispose expressément que la partie ou son mandataire a le droit de consulter le dossier de l'affaire administrative en cause au siège de l'autorité ou auprès de l'office que celle-ci désigne, pour autant que cet envoi ne provoque pas de charges excessives (al. 1). Elle peut exiger, en règle générale, la

délivrance de copies contre émolument (al. 2). Ce droit de consulter le dossier s'étend à toutes les pièces qui ont servi à la formation de la volonté de l'autorité, indépendamment du fait que, du point de vue de cette dernière, les pièces en question sont ou non déterminantes pour l'issue du litige (ATF 144 II 427 consid. 3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 13Y_1/2024 du 16 décembre 2024 consid. 8).

3.2 En l'espèce, le recourant est malvenu d'invoquer la violation de son droit d'être entendu. Des courriels des 28 et 29 mai 2024, il ressort en effet que le chef de service lui a fixé un rendez-vous pour consultation de son dossier RH sur place, précisant que si la date proposée ne devait pas lui convenir, il lui était loisible d'en proposer une autre. Le chef de service lui a encore expressément indiqué que le rétablissement des accès aux applications électroniques n'était pas envisageable, mais qu'il pourrait encore solliciter, après consultation du dossier, la communication des éventuelles pièces pertinentes qui ne s'y trouveraient pas.

Cette manière de procéder était parfaitement conforme à l'art. 25 LPJA qui offre le droit de consulter le dossier au siège de l'autorité, mais ne confère aucun droit à en obtenir la consultation à distance ou selon les modalités souhaitées par l'administré. En d'autres termes, le recourant a renoncé à consulter le dossier selon les modalités prévues par la loi en exigeant de pouvoir le faire à distance, si bien qu'il ne peut se prévaloir d'une quelconque violation de son droit d'être entendu à ce sujet. On ajoutera que l'intéressé a même bénéficié d'une certaine mansuétude de l'autorité en la matière, puisque plusieurs documents lui ont néanmoins été transmis par courriel, soit en particulier l'intégralité des décomptes horaires pour les années 2021 à 2024 le 22 juillet 2024. A toutes fins utiles, on relèvera encore qu'après avoir été dûment informé que le dossier de la cause était à sa disposition au greffe (cf. avis du juge instructeur du 16 septembre 2024), le recourant n'en pas sollicité la consultation.

Pour le reste, le juge de céans constate que le dossier de la cause produit par le DFE contient les certificats médicaux transmis par l'employé, le décompte de ses jours d'arrêt de travail, ses horaires de 2021 à 2024, les notes relatives aux entretiens avec sa hiérarchie, ainsi que la correspondance échangée par courriels entre les protagonistes. Le juge de céans s'estime ainsi suffisamment renseigné pour statuer en parfaite connaissance de cause sur les questions juridiques que pose le présent litige, à savoir essentiellement le bien-fondé de la fin des rapports de travail et les conséquences qui doivent en résulter.

3.3 Mal fondé, le grief de violation du droit d'être entendu est rejeté.

4. Sur le fond, la principale critique du recourant tient au fait que l'autorité d'engagement aurait prononcé la fin des rapports de service avant l'échéance de son droit au traitement de 405 jours, en violation de l'art. 59 al. 1 LcPers, ce qui justifierait l'annulation de la décision entreprise. En effet, l'intéressé reproche à l'autorité précédente d'avoir tenu compte, dans son calcul, des périodes d'incapacité mentionnées dans les trois certificats médicaux annexés à son courriel du 15 mai 2024. Or, il explique avoir lui-même confectionné ces documents dans le seul but de faire « *réagir* » et avancer son dossier, soit d'obtenir une réponse à sa demande de réduction de son taux d'activité du 8 avril 2024. N'étant cependant pas en incapacité de travail au cours de la période couverte par les trois certificats précités, le prononcé de la fin des rapports de service serait intervenu prématurément.

4.1 L'art. 59 al. 1 LcPers dispose 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 (al. 1).

En vertu de l'art. 12 de la loi du 12 novembre 1982 fixant le traitement des employés de l'Etat du Valais (LTrait ; RSV 172.4), il n'y a pas de réduction de traitement pour l'employé en activité au moins depuis trois ans si la maladie dure douze mois au plus, samedis, dimanches et jours fériés compris. Ce laps de temps écoulé, le traitement est réduit de la moitié et versé encore pendant trois mois. Dès un an et trois mois ou treize mois et demi, il n'est plus servi de rétribution. Sur cette base, l'art. 42b de l'ordonnance concernant le traitement des employés de l'Etat du Valais, dans sa version en vigueur jusqu'au 31 décembre 2024 (cf. OTrait ; RSV 172.410) fixe le traitement des employés engagés pour une durée indéterminée à 13 mois et demi à partir de la quatrième année d'activité.

Le Tribunal de céans a déjà jugé que le droit au traitement en cas d'incapacité au sens de l'art. 12 LTrait constitue une durée minimale – et non un salaire minimum –, si bien que le droit s'éteint à l'échéance des treize mois et demi, même en cas d'incapacité partielle (RVJ 2024 p. 22 consid. 6.5.1 ss ; ACDP A1 23 221 du 30 avril 2025 consid. 6.2.3 ; sur la distinction entre durée minimale et salaire minimum ; cf. ég. ACDP A1 23 36 du 22 septembre 2023 consid. 5.1.2 et les références citées). L'art. 59 LcPers est également applicable lorsque l'employé est en incapacité de travail à moins de 100 %, la durée du versement du salaire étant indépendante du degré d'incapacité (RVJ 2016 p. 53 consid. 4.3 ss ; ACDP A1 23 221 précité consid. 6.2.3 et A1 17 189 du 4 juillet 2018 consid. 5.2.2). Le type de maladie ou d'accident ayant conduit à l'incapacité durable de travail n'est pas davantage déterminant, pas plus que la raison de celle-ci

(ACDP A1 23 221 précité consid. 6.2.3 et les références citées ; ég. A1 17 189 précité consid. 5.2.2). Dans la computation du droit au traitement, il convient de prendre en compte toutes les incapacités survenues dans le délai déterminant et non de calculer le droit au traitement de manière distincte pour chaque nouveau cas d'incapacité. En d'autres termes, c'est l'absence effective et non sa cause qui est déterminante (ACDP A1 23 221 précité consid. 6.2.3 et les références citées). Cette solution est similaire à celle applicable à la computation du crédit annuel en cas d'empêchement du travailleur au sens de l'art. 324a CO, avec cette particularité que le droit au traitement (13.5 mois) excède une année de service (12 mois), raison pour laquelle il est calculé sur trois ans et non sur un an (ACDP A1 23 221 précité consid. 6.2.3 *i.f.*).

4.2 En l'espèce, le recourant peut se prévaloir de 17 années de service, de sorte que son droit au traitement équivalait à la durée maximale de treize mois et demi soit, selon le calcul de l'autorité, 405 jours dans un délai de trois ans.

4.2.1 Calculé conformément aux principes déjà arrêtés par la jurisprudence (cf. *supra* consid. 4.1), c'est-à-dire sans tenir compte du taux d'incapacité, contrairement à ce qu'a fait l'autorité intimée, le droit au traitement a pris fin le 1^{er} juillet 2023 déjà. De début avril 2022 à fin juillet 2023, le recourant a en effet été en incapacité de travail durant 434.35 jours : 12 jours en avril 2022 + 30 en mai + 13 en juin + 19.35 en juillet + 30 en août + 30 en septembre + 30 en octobre + 30 en novembre + 30 en décembre + 30 en janvier 2023 + 30 en février + 30 en mars + 30 en avril + 30 en mai + 30 en juin = 404.35 jours d'incapacité. En y ajoutant le 1^{er} juillet 2023 durant lequel l'intéressé a également été en incapacité, on parvient à 405.35 jours, si bien que le droit au traitement a effectivement pris fin à cette date. En y ajoutant encore le solde des jours d'incapacité de l'année 2023, soit jusqu'au 31 octobre 2023, puisque le recourant a repris le travail en novembre et décembre 2023, on atteint un total de plus de 520 jours au 31 octobre 2023, soit largement plus que la durée minimale de 405 jours.

Sur la base de ce qui précède, il est indéniable que son droit au traitement était effectivement échu au moment où l'autorité précédente a prononcé la fin des rapports de service.

4.2.2 A toutes fins utiles, le juge unique relève que l'argumentation du recourant repose sur des erreurs quant à la computation des périodes d'incapacité.

Premièrement, l'intéressé ne conçoit pas que le droit au traitement puisse être décompté autrement que par la déduction de jours entiers de maladie. Il n'y a pourtant rien d'étonnant à ce que des jours partiels de maladie soient déduits pour certains mois d'incapacité.

Comme le lui a expliqué l'autorité précédente, cela provient de ce que les absences sont toutes calculées sur une base mensuelle de 30 jours, sans égard au nombre de jours effectif que contient le mois (30 ou 31, voire moins pour le mois de février). Ainsi, s'agissant par exemple du mois de juillet 2022 – qui s'étend sur 31 jours –, les certificats médicaux de l'intéressé font état d'incapacités le 4 juillet ainsi que du 13 au 31 juillet, soit 20 jours calendaires qui, rapportés sur 30 jours, conduisent à l'imputation de 19.35 jours d'incapacité ($20 \times 30 / 31 = 19.35$) et non 20. Dans la mesure où le procédé s'avère favorable aux employés, il ne prête pas le flanc à la critique.

Deuxièmement, le recourant méconnaît que pour les motifs déjà exposés, le taux d'incapacité n'a pas d'influence sur le nombre de jours décomptés. Pour le mois d'août 2023, par exemple, il convient de tenir compte d'une incapacité de 30 jours, puisque les deux certificats médicaux d'incapacité fournis par l'intéressé couvrent la totalité du mois d'août, quand bien même l'incapacité n'était que partielle (40 %). Il est donc erroné de décompter 12 jours pour cette période, comme l'a fait l'autorité précédente au motif que l'incapacité n'était que de 40 % ($30 \text{ jours d'incapacité} \times 40 \% = 12$) ou encore 7 jours, comme le soutient le recourant (cf. recours p. 4, ch. 2) qui déduit à tort les jours de présence au travail, ainsi que les vacances prises.

4.3 En définitive, le grief tiré du non-respect de la durée du droit au traitement doit être rejeté, sans qu'il ne soit nécessaire de statuer sur la question, débattue entre les parties, de la prise en compte des incapacités résultant des trois certificats confectionnés par le recourant.

5. Selon la jurisprudence, la seule échéance du droit au traitement n'entraîne toutefois pas automatiquement la fin des rapports de travail. Encore faut-il, en effet, que l'autorité résilie l'engagement, conformément à la lettre de l'art. 59 al. 1 LcPers (ACDP A1 23 221 précité consid. 5.3.1). Par ailleurs, la fin des rapports de travail en vertu de l'art. 59 al. 1 LcPers ne peut cependant intervenir que si l'incapacité durable persiste au moment du prononcé de la résiliation, faute de quoi elle doit être examinée à l'aune des autres motifs de résiliation (RVJ 2021 p. 25 consid. 6.2 et ACDP A1 23 36 précité consid. 5.1.3).

Le recourant, non représenté, ne conteste pas explicitement cette condition. Dans la mesure où il réfute néanmoins avoir été en incapacité de travail de novembre 2023 à mai 2024, faute de certificat dans ce sens, il convient d'examiner cette question.

5.1 La preuve de l'incapacité de travail incombe à l'employé qui, comme en l'espèce, se prévaut de son droit au traitement de ce chef (ATF 141 III 241 consid. 3.1 ; ACDP A1 23 217 du 30 juillet 2024 consid. 5.1.2). Elle est en principe rapportée par la production de

documents médicaux qui satisfont aux normes de crédibilité en vigueur notamment en droit des assurances sociales (RVJ 2021 p. 25 consid. 6.2 ; ACDP A1 23 221 précité consid. 6.3, A1 16 227 du 27 février 2017 p. 5). Un tel certificat ne constitue cependant pas un moyen de preuve absolu, la valeur probante que lui accorde une autorité relevant de l'appréciation des moyens de preuve (arrêt du Tribunal fédéral 8C_607/2021 du 19 janvier 2022 consid. 5.2). L'employeur peut ainsi mettre en cause sa validité en invoquant d'autres moyens de preuve, étant entendu que cela présuppose l'existence de raisons sérieuses de douter de sa véracité (ACDP A1 23 217 précité consid. 5.1.2 et les références citées). Inversement, le salarié a la faculté d'apporter la démonstration de son incapacité par d'autres biais. A cet égard, pourront en particulier être pris en compte pour infirmer une attestation médicale le comportement du salarié – par exemple un travailleur qui répare un toit alors qu'il souffre d'une incapacité de travail totale en raison de douleurs à un genou – ainsi que les circonstances à la suite desquelles l'incapacité de travail a été alléguée – empêchement consécutif à un congédiement – (*ibid.* ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_587/2020 du 28 mai 2021 consid. 3.1.2).

5.2 En l'occurrence, sous réserve d'une incapacité de deux jours en février 2024, attestée médicalement, le recourant n'a plus produit de certificats médicaux pour la période de novembre 2023 à juin 2024, sous réserve de ceux confectionnés par ses soins, dénués de valeur probante. De cette seule absence de certificats médicaux attestant valablement son incapacité de travail au-delà du mois d'octobre 2023, on ne peut cependant déduire que le recourant aurait depuis lors bénéficié d'une pleine capacité de travail, comme le soutient l'intéressé. Il est vrai que le médecin traitant n'ayant pas été délié de son secret par le recourant, le Tribunal n'a pas pu l'interpeller à ce sujet afin de connaître l'état de santé de X _____ durant cette période. Cela étant, il ressort de nombreux éléments au dossier que le recourant n'a pas disposé d'une pleine capacité de travail durant cette période et, en particulier, au moment de la résiliation.

5.2.1 En effet, selon ses propres termes, le recourant n'a « *plus été à un taux de 100 % depuis juillet 2022* » (cf. courriel du recourant au chef de service du 24 mai 2024), précisant même à son chef de service ce qui suit en mai 2024 : « *Tu ne peux pas m'écrire [...] qu'on ne voit pas que je suis à 80 % depuis novembre [2023] ainsi qu'à un taux encore plus réduit depuis presque 3 mois* » (*ibid.*). Du reste, le recourant confirme ceans que l'exercice de son activité à 80 % durant cette période l'a épuisé « *car le pourcentage était trop élevé* », raison pour laquelle il encore recouru à des vacances pour réduire davantage son temps de travail effectif à compter du mois de mars 2024 (mémoire de

recours, p. 11, par. 5). Son état de santé et les traitements envisagés ont finalement poussé le recourant à solliciter, en avril 2024, une réduction de son taux d'activité à 50 % durant six mois (cf. courriel du recourant au chef de section du 8 avril 2024). Il en résulte que nonobstant l'absence de certificats médicaux, le recourant n'avait clairement pas retrouvé sa pleine capacité de travail au moment de la fin des rapports de service.

Cette appréciation est du reste confirmée par l'affirmation de l'employé selon laquelle il aurait, dès novembre 2023, utilisé ses vacances et renoncé à produire des certificats médicaux car son employeur ne les aurait prétendument pas respectés (cf. courriel du recourant au chef de service du 24 mai 2024 ; mémoire de recours, p. 11, par. 2 et 5). En effet et contrairement à ce qu'il affirme, les pièces au dossier démontrent que son employeur a respecté les incapacités attestées médicalement. Quant au télétravail, il était seulement « *conseillé* » selon les remarques figurant sur les derniers certificats produits. L'employeur du recourant n'était donc pas, dans ces conditions, tenu d'y donner une suite favorable si, comme il l'estimait, le recourant ne remplissait pas les conditions d'une telle mesure. En d'autres termes, rien ne permettait au recourant de conclure que son employeur ne respectait pas ses certificats ni, partant, de renoncer à en obtenir et à les produire à l'avenir. Quoi qu'il en soit, par son argumentation, le recourant reconnaît surtout implicitement que son état de santé aurait justifié l'établissement de certificats médicaux attestant son incapacité postérieurement au mois de novembre 2023, mais qu'il y a néanmoins renoncé de son propre chef, pour un motif infondé.

Au surplus, le recourant a encore reconnu, dans la présente procédure, que « [s]on employeur n'a jamais reçu un certificat de reprise à 100 % car [sa] maladie est simplement incurable » (mémoire de recours, p. 11, par. 3), ajoutant plus loin souffrir d'une maladie « *incurable et incapacitante* », sans « *aucun traitement efficace connu* » (mémoire de recours, p. 12 i.f.), qu'il estime néanmoins être capable de gérer « *avec un pourcentage réduit* » (mémoire de recours, p. 11, par. 3). Il a par ailleurs produit un certificat médical en annexe à son recours, daté du 29 mai 2024. Etabli par son médecin traitant, ce document atteste non pas d'un suivi qui aurait pris fin en octobre 2023, ce à quoi on pourrait s'attendre s'il avait disposé d'une pleine capacité de travail depuis lors, mais bien d'un suivi toujours en cours à cette date (« *le patient susmentionné est bien suivi* ») pour les mêmes problématiques médicales que celles connues au cours des dernières années.

5.2.2 Sur la base du dossier, le choix du recourant de ne plus produire de certificats médicaux à compter du mois de novembre 2023 résulte, plutôt que d'une pleine capacité

de travail retrouvée, du fait qu'il cherchait à éviter que son droit au traitement ne prenne fin et entraîne la résiliation de son engagement. En effet, lors de l'entretien du 18 octobre 2023, le chef de service l'avait dûment informé que selon le calcul de l'annonce intermédiaire – qui était déjà la deuxième de ce type, cf. annonce intermédiaire du 29 novembre 2022 –, son droit au traitement prendrait fin le 2 décembre 2023 en cas de maintien de son incapacité de travail à 40 %. De ce fait, l'intéressé était parfaitement conscient des conséquences attachées à l'échéance de son droit au traitement, à savoir la fin des rapports de service. Cela résulte au demeurant de certains des courriels qu'il a adressés à sa hiérarchie (cf. courriel du recourant au chef de service du 6 décembre 2023 et courriel du recourant au chef de section du 15 mai 2024). Faute d'avoir recouvré sa pleine capacité de travail, l'intéressé a donc régulièrement pris des jours de vacances et des congés fidélité qui, conjugués aux jours fériés et chômés, lui ont permis de ne pas travailler à 100 % depuis cette date, tout en évitant l'échéance de son droit au traitement, comme il l'a lui-même reconnu (cf. courriels du recourant au chef de service des 6 décembre 2023 et 24 mai 2024).

5.3 Quoiqu'il en dise aujourd'hui, il n'est donc pas douteux que le recourant souffrait encore d'une incapacité de travail partielle entre novembre 2023 et juin 2024.

6. Sur la base des considérants qui précèdent, la décision entreprise a été rendue le 28 juin 2024, c'est-à-dire alors que le droit au traitement du recourant était largement échu (cf. *supra* consid. 4) et que ce dernier se trouvait toujours en incapacité partielle de travail (cf. *supra* consid. 5), si bien que l'autorité précédente était fondée à prononcer la résiliation litigieuse. Encore convient-il toutefois d'examiner si c'est à bon droit qu'elle l'a faite rétroagir au 21 mars 2024.

6.1 Selon la jurisprudence, la résiliation des rapports de service à l'échéance du droit au traitement ne peut être prononcée avec effet rétroactif (RVJ 2021 p. 25 consid. 5.3 ; ACDP A1 23 221 précité consid. 5.3 et 5.4 et A1 23 36 précité du 22 septembre 2023 consid. 5.1.3). Cette solution se justifie car la fin des rapports de service en application de l'art. 59 LcPers est parfaitement prévisible, de sorte que la résiliation peut être annoncée de manière anticipée tout en offrant à l'intéressé la possibilité d'exercer son droit d'être entendu (*ibid.*). Elle correspond par ailleurs à l'art. 18 al. 1 LTrait, en vertu duquel le droit au traitement « *s'éteint le jour de la cessation des rapports de service* », étant précisé que cette disposition prime sur l'art. 12 al. 2 LcPers qui lui est contraire sur ce point (ACDP A1 23 221 précité consid. 5.3.2 ; pour un examen détaillé des motifs faisant obstacle à la résiliation rétroactive, cf. RVJ 2021 p. 25 consid. 5.3). Sur cette base, le Tribunal de céans a déjà jugé que la résiliation prenait donc effet, au plus tôt,

au moment de la notification de la décision prononçant la fin des rapports de service (RVJ 2021 p. 25 consid. 5.3 ; ACDP 23 221 précité consid. 5.4).

6.2 A la lumière de ces principes, c'est à tort que l'autorité précédente a, le 28 juin 2024, prononcé la fin des rapports de service avec effet rétroactif au 21 mars 2024. Certes faut-il reconnaître que le présent cas est particulier, puisque l'autorité a prononcé la résiliation sur la base des trois certificats médicaux portant sur les mois de mars à mai 2024, cachés par l'employé qui ne les aurait portés à sa connaissance que le 15 mai 2024.

Sans égard à l'authenticité de ces trois certificats, il est douteux que l'employeur qui, en raison de l'absence de production de certificats médicaux par l'employé souffrant d'incapacité, n'est pas en mesure de calculer correctement l'échéance du droit au traitement ni, partant, de l'annoncer de manière anticipée à l'intéressé, soit également tenu par l'interdiction de la résiliation rétroactive. Cela reviendrait à traiter plus favorablement l'employé qui, pour éviter l'échéance de son droit au traitement et la fin des rapports de service, cache son incapacité à son employeur, que celui qui, dans la même situation médicale, informe son employeur en sachant que cela entraînera la fin des rapports de service. Le premier percevrait en effet son salaire jusqu'à la découverte de son incapacité par l'employeur, soit potentiellement au-delà du droit au traitement de treize mois et demi, tandis que le second ne le percevrait que durant cette période.

Quoi qu'il en soit, la question souffre présentement de demeurer indécise, dès lors que l'on ne se trouve pas dans une telle situation. Sur la base du dossier, l'employeur ne peut légitimement affirmer avoir méconnu que le recourant se trouvait encore en incapacité de travail postérieurement au moins d'octobre 2023. Dans le courriel adressé le 6 décembre 2023 à son chef de service, le recourant indiquait en effet déjà qu'il ne lui « *rest[ait] pas bien longtemps comme la date de fin [du droit au traitement] était au 2 décembre* », sous-entendant clairement que son incapacité perdurait et mènerait prochainement à la fin des rapports de service. Surtout, la phrase suivante, dans laquelle l'intéressé indiquait « *pren[dre] sur ses vacances pour faire du 80 %* », était de nature à lever tout doute à cet égard. A tout le moins et vu le passé médical de l'intéressé, cela aurait dû susciter des investigations de la part de l'employeur, afin de s'assurer de la pleine capacité de travail de l'employé. Au demeurant, dans son courriel du 23 mai 2024, le chef de service a reconnu que tant le recourant que le A _____ avaient « *fait [leur] possible pour repousser ces fameux 405 jours* », ce qui laisse supposer, comme le soutient le recourant dans son mémoire de recours, que sa hiérarchie savait qu'il palliait son incapacité de travail partielle par des congés. La lecture du courriel du

15 avril 2024 conforte aussi cette appréciation. Le chef de section y indique en effet au recourant qu'il avait accepté qu'il prenne un jour de congé hebdomadaire puisqu'une diminution de son taux d'activité à 80 % n'était pas envisageable, mais ajoutait que cette solution ne pourrait perdurer à l'avenir.

De ces divers éléments, il ressort que l'employeur n'ignorait pas la persistance de l'incapacité du recourant et le fait que ce dernier, plutôt que de recourir à des arrêts de travail, utilisait ses vacances car une reprise à 100 % était en réalité impossible. Or, même si la hiérarchie du recourant a toléré le procédé par mansuétude envers l'intéressé, elle ne peut affirmer avoir « *découvert* » l'incapacité du recourant avec la production des trois certificats médicaux le 15 mai 2024 pour justifier une résiliation rétroactive. En d'autres termes, consciente de l'incapacité de l'intéressé au-delà du mois d'octobre 2023, l'autorité précédente a cependant renoncé à prononcer la fin des rapports de service avant le 28 juin 2024. Dès lors, rien ne justifie de déroger au principe interdisant de prononcer la fin des rapports de service rétroactivement qui, conformément à la jurisprudence déjà rappelée, ne peut déployer ses effets qu'à partir de la notification de la décision entreprise.

6.3 Le Tribunal de céans n'étant cependant pas en mesure d'arrêter précisément la date de notification de la décision au recourant, il convient de renvoyer le dossier à l'autorité précédente pour qu'elle instruisse ce point, afin de fixer la date de fin des rapports de service conformément au droit.

Le fait que la date du 21 mars 2024 soit erronée a également pour conséquence que la liquidation des rapports de service effectuée sur cette base et qui a conduit à mettre un montant de 2900 fr. à la charge du recourant doit être annulée. Il incombera en effet à l'autorité précédente de procéder à une nouvelle liquidation en tenant compte de la date de fin des rapports de service corrigée. Dans ces conditions, il n'est pas nécessaire d'examiner le caractère prétendument disproportionné des 2900 fr. réclamés à tort au recourant.

7. Le recourant consacre encore de longs développements au *mobbing* dont il estime avoir été victime. Rétrospectivement, il reproche à son employeur de l'avoir rendu malade en exigeant qu'il revienne travailler suite à la levée du télétravail obligatoire lié à la pandémie de COVID-19, puisque c'est dans ce cadre qu'il aurait été infecté par le COVID-19. Alors que cette infection serait la source de l'entier de ses problèmes médicaux depuis lors et de son incapacité de travail de longue durée, sa hiérarchie aurait par la suite toujours refusé les mesures qui lui auraient permis de conserver son activité

professionnelle (télétravail ; congé non payé ; baisse du taux d'activité). Le recourant invoque encore divers éléments étayant la thèse du *mobbing* (engagement d'une procédure de détection précoce ; exigence de production d'un certificat médical dès le 1^{er} jour d'absence ; refus de séance informelle de la part du chef de service ; *etc.*). En guise de conclusion, l'intéressé se demande si son employeur ne l'a pas volontairement rendu malade pour le licencié, allant jusqu'à faire une analogie entre le traitement que lui aurait réservé sa hiérarchie et le châtement infligé à Saint Laurent. A l'aune de ces éléments, le licenciement devrait être qualifié d'abusif et, partant, annulé.

7.1 Ce raisonnement ne peut à l'évidence être suivi. Comme on l'a vu, l'art. 59 LcPers repose sur une circonstance objective, à savoir l'incapacité durable de l'employé, sans égard à sa cause (cf. *supra* consid 4.1). Aussi, lorsque l'employé prétend que son incapacité trouve sa source dans les agissements commis par d'autres agents de l'Etat – en l'espèce, une maladie prétendument imputable aux manquements de sa hiérarchie –, l'employeur demeure libre de résilier les rapports de service sans que le premier ne puisse utilement recourir en se prévalant de ces manquements (ACDP A1 23 217 précité consid. 4 ; A1 22 228, A1 11 255 du 12 avril 2012 let. Q). En effet, s'il estime que les agissements qu'il dénonce fondent une responsabilité de l'Etat, l'employé doit faire valoir ses droits devant les juridictions civiles, conformément aux art. 4 ss et 19 LRCPA (*ibid.*).

7.2 Pour le reste, les éléments que le recourant avance pour démontrer le harcèlement qu'il aurait subi sont insusceptibles d'étayer le caractère abusif du licenciement, loin s'en faut. A cet égard, il suffit de rappeler qu'il n'existe pas de droit à des séances « *informelles* » avec sa hiérarchie ou à des congés non payés (art. 41 al. 3 OcPers), pas plus qu'au télétravail d'ailleurs (cf. art. 10 al. 1 des Directives du Conseil d'Etat du 2 décembre 2020 concernant le télétravail dans l'administration cantonale, prises en vertu de l'art. 44 al. 3 OcPers). Il n'y a pas non plus de droit à une réduction du taux d'activité. Certes, l'art. 59 al. 2 LcPers réserve, 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. Selon la jurisprudence, toutefois, cette disposition ne fonde pas un droit de l'employé au réengagement (RVJ 2021 p. 25 consid. 6.1, RVJ 2016 p. 53 consid. 6 ; ACDP A1 23 221 précité consid. 6.2.1). Dès lors, le choix du DFE de proposer au recourant le poste de technicien informatique à 50 %, mis au concours le 5 juillet 2024 et auquel il avait postulé, n'est pas contraire au droit et ne saurait être assimilé à un acte de harcèlement. Enfin, il est parfaitement légitime d'engager une procédure de détection précoce à l'égard des personnes en incapacité de travail ou menacées de l'être pendant une longue durée (cf.

art. 3a^{bis} al. 2 let. b LAI et 31 al. 4 OcPers), ce qui ne saurait s'apparenter à une mesure d'intimidation comme le suggère l'intéressé. De même, si un certificat médical doit être produit après trois jours (cf. art. 12 al. 1 LTrait), cela n'exclut pas que l'employeur exige que tel soit le cas dès le 1^{er} jour de maladie, en particulier en présence d'absences fréquentes ou de longue durée.

Contrairement à ce que soutient le recourant, la lecture des pièces au dossier révèle bien plutôt que sa hiérarchie s'est impliquée pour tenter de le maintenir dans son activité professionnelle, faisant montre d'une certaine patience et de flexibilité. En attestent notamment l'organisation du retour thérapeutique avec points de situation, la validation des congés permettant au recourant d'échapper à une reprise effective à 100 % tout en lui évitant de se trouver en incapacité, les réponses apportées par les différents intervenants à ses interrogations lors de multiples échanges de courriels.

En définitive, le simple fait que l'employeur fasse usage de la marge d'appréciation qui lui est reconnue dans la gestion de son personnel et, cas échéant, réponde négativement aux requêtes d'un employé, ne relève pas du *mobbing*, nonobstant l'opinion contraire de l'intéressé.

7.3 Pour autant que recevable, le grief de *mobbing* et de licenciement abusif doit être rejeté.

8. En définitive, le recours de droit administratif est partiellement admis en ce sens que la décision entreprise est confirmée, sous réserve de la date de fin des rapports de service retenue (ch. 1 du dispositif de la décision attaquée), d'une part, et du montant résultant de la liquidation des rapports de service (ch. 4 du dispositif de la décision attaquée), d'autre part, le dossier étant renvoyé à l'autorité précédente pour qu'elle statue à nouveau sur ces deux points conformément au considérant 6 du présent arrêt.

Vu l'issue du litige, la moitié des frais de la présente cause, arrêtés à 1500 fr., devrait être supportée par le recourant, et l'autre moitié remise (art. 89 al. 1 et 4 LPJA). Eu égard à la situation précaire du recourant, les frais seront toutefois, à titre exceptionnel, intégralement remis (art. 89 al. 2 LPJA). Obtenant partiellement gain de cause, le recourant, qui n'est pas représenté par un mandataire professionnel et n'a pas pris de conclusion en ce sens, n'a pas droit à des dépens (art. 91 al. 1 LPJA *a contrario* et art. 4 LTar).

Prononce

1. Le recours est partiellement admis.
2. La décision du Département des Finances et de l'Energie du 28 juin 2024 est confirmée en tant qu'elle prononce la fin des rapports de service, mais annulée en tant qu'elle fixe la date de fin des rapports au 21 mars 2024 et qu'elle exige le paiement 2900 fr. de la part de X _____, le dossier étant renvoyé au Département des Finances et de l'Energie pour qu'il statue à nouveau sur ces deux points, conformément au considérant 6 du présent arrêt.
3. Il n'est pas perçu de frais, ni alloué de dépens.
4. Le présent arrêt est communiqué à X _____, et au Département des Finances et de l'Energie, à Sion.

Sion, le 18 juin 2025