

Résiliation des rapports de service; comportement irrespectueux à l'égard de ses supérieurs et collègues

Art. 92 , 98, 100 du statut du personnel de la Ville de Carouge ; 5 LPAC GE ; 47, 48 RPAC

Lorsque, comme en l'espèce, le **licenciement** intervient **après la fin de la période probatoire**, mais **en l'absence de décision soit de prolongation** de celle-ci, **soit de nomination**, l'intéressé doit être considéré comme n'étant **plus employé en période probatoire**. Bien que cela n'entraîne **pas l'accès automatique au statut de fonctionnaire**, l'Etat doit, **dans de telles circonstances, se laisser opposer les règles applicables aux fonctionnaires en matière de fin des rapports de service** (c. 3.2).

L'insuffisance des prestations n'est qu'un motif parmi d'autres pour fonder un licenciement. Malgré des **demandes d'amélioration**, restées vaines, **l'attitude générale** du recourant envers ses collègues et supérieurs (langage et comportement) pouvait amener les premiers juges à considérer sans arbitraire que la poursuite des rapports de travail n'était plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (c. 6).

Composition

Mmes et M. les Juges fédéraux Leuzinger, Présidente, Frésard et Heine.
Greffière : Mme Fretz Perrin.

Participants à la procédure

A.,
représenté par Me Thierry Sticher, avocat,
recourant,

contre

Commune de Carouge, place du Marché 14, 1227 Carouge GE,
représentée par Me François Bellanger, avocat,
intimée.

Objet

Droit de la fonction publique (résiliation ordinaire),

recours contre le jugement de la Cour de justice
de la République et canton de Genève, Chambre administrative, du 19 août 2014.

Faits :

A.

A.a. A. a été engagé en qualité de B. au sein du Service C. de la commune de Carouge, à compter du 1^{er} décembre 2008. Il devait accomplir une période d'essai de trois ans, conformément à l'art. 9 du statut du personnel de la Ville de Carouge.

A.b. Un premier entretien d'évaluation a eu lieu le 15 octobre 2009. Selon le formulaire d'évaluation, certaines compétences requises de l'employé étaient à développer (points 6, 7, 8 et 14). L'intéressé manquait un peu de finesse et de soin dans le travail rendu ainsi que dans son attitude avec les tiers. Selon le bilan général, le travail était néanmoins excellent et le climat de travail très agréable. Outre l'intéressé, son supérieur hiérarchique direct, D., chef du secteur E. et F., chef du Service C., ont signé cette évaluation le jour même. G., cheffe du service des ressources humaines (ci-après: les RH), y a apposé sa signature le 11 novembre 2009. Un nouvel entretien s'est tenu le 22 décembre 2010. Les mêmes points (6, 7, 8 et 14) restaient à développer, auxquels s'ajoutaient deux autres points (13 et 22). L'employé, manquant de diplomatie, devait être plus disponible et à l'écoute des visiteurs de H. Démontrant un excès de confiance et adoptant une attitude arrogante, il avait tendance à rabaisser ses collègues et à créer des conflits. Selon le bilan général, une absence d'amélioration, voire une certaine dégradation dans l'attitude générale était constatée. La progression n'était pas satisfaisante et, malgré les mesures prises, les objectifs n'avaient pas été maintenus. Sous la rubrique " nomination ", la case " non " était cochée. A., D. et F. ont signé le formulaire d'évaluation le 23 décembre 2010 et G. le 3 mars 2011.

L'entretien d'évaluation à la fin de l'année 2011 a fait l'objet de deux formulaires au même contenu. Le premier, daté du 30 septembre 2011, n'a pas été signé tandis que le second, du 17 octobre 2011, a été signé par D. et F. le 3 novembre 2011. A. a refusé d'y apposer sa signature. Aucune amélioration n'était constatée par les responsables de la hiérarchie ainsi que les collègues. Malgré les mesures prises, les objectifs n'avaient pas été atteints ni maintenus. Sous la rubrique " nomination ", la case " non " était à nouveau cochée.

A.c. Le 6 décembre 2011, I., chef adjoint du secteur E., a rédigé une note de non-conformité. Une discussion assez vive à caractère de dispute était survenue entre lui-même et A. le 1^{er} décembre 2011 à H. I. avait fait une remarque à ce dernier au sujet de sa conduite professionnelle, lequel ne l'avait pas acceptée et avait réagi oralement avec agressivité et manque de respect. Il avait accusé son supérieur de lui en vouloir, de ne pas l'aimer, de lui faire des remarques tous les jours, d'être très méchant, de l'avoir " mis dans la merde ", de considérer ceux qui étaient capables comme de la " merde " et de se " ficher " de tout le monde. Il " en avait marre " du travail à H.

A.d. Par courrier du 21 décembre 2011, G. a invité A. à un entretien fixé au 10 janvier 2012. Elle se référait au formulaire d'évaluation que ce dernier avait refusé de signer à deux reprises et souhaitait clarifier la situation.

Le 20 mars 2012, la commune a rédigé un document d'analyse des compétences de A. Une certaine régression des connaissances professionnelles était constatée. Il connaissait les procédures de travail mais les négligeait souvent. Il avait fait preuve de laxisme en 2011 et semblait découragé. Il n'arrivait pas à fournir un travail fini propre, soigné et avait une fâcheuse tendance à " n'en faire qu'à sa tête " malgré les explications de son chef, ce qui créait des problèmes. Il faisait preuve d'un manque de diplomatie dans le dialogue et par la posture adoptée avec les visiteurs de H. Il n'hésitait pas à rabaisser les collègues auprès de son supérieur hiérarchique pour se trouver dans une position plus confortable. Lors de travaux à l'extérieur avec les apprentis, il n'hésitait pas à leur dire, devant les autres collègues, qu'ils ne valaient rien, ne savaient rien et qu'ils étaient juste des " bons à rien ".

A.e. Un nouvel entretien d'évaluation a eu lieu le 26 avril 2012. Plusieurs compétences requises restaient à développer. Une amélioration de la qualité du travail était requise. L'employé n'acceptait pas toujours les ordres de son supérieur et les idées ou propositions de ses collègues. Il devait faire un effort pour être plus diplomate et adopter un langage dénué d'insultes. A., D. et I. ont signé cette évaluation. F. l'a signée le 15 juin 2012 et J., des RH, le 19 juin 2012. Par courrier du 4 juin 2012, A. a contesté le contenu de cette évaluation.

A.f. I. ayant informé les RH de propos vulgaires et déplacés tenus par A. à l'encontre de son collègue K., J. a auditionné ce dernier le 9 janvier 2013. Ce collègue a déclaré avoir eu une querelle avec A. au mois d'octobre en raison d'avis divergents sur la manière de réaliser une bordure de trottoir. Ce dernier l'avait insulté, déclarant: " je sais que tu viens ici pour m'enculer, mais c'est moi qui vais t'enculer ".

A.g. Le 15 janvier 2013, à l'occasion d'un entretien d'évaluation en vue d'une nomination, il a été constaté que A. n'avait pas atteint les objectifs convenus. Le point 13 (communication et attitude avec les collègues) n'était pas maîtrisé. Il avait eu des propos déplacés et vulgaires à l'égard d'un collègue. Il n'écoutait pas les propositions des collaborateurs et pensait toujours avoir raison. Il n'acceptait pas les remarques de son chef et ne se remettait jamais en question. La qualité de son travail, notamment au niveau de la propreté, s'était améliorée, de manière insuffisante cependant puisqu'il n'était pas assez pointilleux et appliqué. Sous la rubrique " nomination ", la case " non " était cochée. Cette évaluation ne comportait aucune signature. A. l'a contestée.

Par courrier du 26 mars 2013, la commune de Carouge a licencié A. avec effet au 30 juin 2013. Cette décision faisait suite à un entretien du 11 mars 2013 que l'intéressé avait eu avec D. et F. - en présence de G. - au cours duquel ces derniers lui avaient fait part de leur insatisfaction quant à l'atteinte des objectifs fixés au cours de la période probatoire ainsi que de leur intention de mettre fin aux rapports de travail.

B.

A. a recouru contre cette décision devant la Chambre administrative de la Cour de justice de la République et canton de Genève. Principalement, il a conclu à l'annulation de la décision de licenciement, ainsi qu'à la constatation qu'il faisait toujours partie du personnel de la Ville de Carouge.

Par arrêt du 19 août 2014, la Chambre administrative a rejeté le recours.

C.

A. forme un recours en matière de droit public. A titre principal, il demande la réforme de l'arrêt attaqué en ce sens que la décision de licenciement est annulée et qu'il fait toujours partie du personnel de la commune de Carouge. Subsidièrement, il conclut au versement d'une indemnité correspondant à vingt-quatre mois de traitement, soit un montant de 151'366 fr., le tout sous suite de frais et dépens. Plus subsidiairement, il conclut à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause à la juridiction cantonale pour instruction complémentaire et nouvelle décision.

La Ville de Carouge conclut au rejet du recours, sous suite des frais et dépens.

Considérant en droit :

1.

Le jugement entrepris a été rendu en matière de rapports de travail de droit public au sens de l'art. 83 let. g LTF. Dans la mesure où la contestation porte sur la résiliation des rapports de travail, il s'agit d'une contestation de nature pécuniaire, de sorte que le motif d'exclusion de l'art. 83 let. g LTF n'entre pas en considération (cf. arrêt 8C_244/2014 du 17 mars 2015 consid. 1). La valeur litigieuse atteint par ailleurs le seuil de 15'000 fr. ouvrant la voie du recours en matière de droit public en ce domaine (art. 51 al. 2 et 85 al. 1 let. b LTF).

Pour le surplus, interjeté en temps utile et dans les formes requises contre une décision finale prise

par une autorité cantonale de dernière instance, le recours respecte les exigences des art. 42, 86 al. 1 let. d, 90 et 100 al. 1 LTF. Le recours en matière de droit public est par conséquent recevable.

2.

Le Tribunal fédéral statue en principe sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF), sous réserve des cas prévus à l'art. 105 al. 2 LTF. Le recourant ne peut critiquer la constatation des faits importants pour le jugement de la cause que si ceux-ci ont été établis en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF ou de manière manifestement inexacte (art. 97 al. 1 LTF), c'est-à-dire arbitraire, ce qu'il lui appartient de démontrer par une argumentation répondant aux exigences de l'art. 42 al. 2 LTF, respectivement de l'art. 106 al. 2 LTF (ATF 134 V 53 consid. 4.3 p. 62; 133 II 249 consid. 1.4.3 p. 254 s.).

Par ailleurs, sauf dans les cas prévus par l'art. 95 let. c à e LTF, qui n'entrent pas en considération en l'espèce, le Tribunal fédéral n'examine la mauvaise application du droit cantonal que si elle constitue une violation du droit fédéral (cf. art. 95 LTF) parce qu'elle est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. ou contraire à d'autres droits constitutionnels (ATF 135 V 2 consid. 1.3 p. 4; 133 III 462 consid. 2.3 p. 466; 133 II 249 consid. 1.2.1 p. 251).

3.

3.1. Sous le chapitre " Résiliation des rapports de travail des fonctionnaires et des employés communaux " et le titre marginal " Fin des rapports de service des employés communaux ", l'art. 98 du statut du personnel de la Ville de Carouge prévoit que pendant le temps d'essai et la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de résiliation prévu à l'art. 92. Sous le titre marginal " Fin des rapports de service des fonctionnaires ", l'art. 99 prévoit que le Conseil administratif peut résilier les rapports de service pour un motif fondé et dûment motivé, en respectant le délai de résiliation prévu à l'art. 92, soit trois mois à partir de la troisième année de service. Il peut, préalablement à la résiliation, proposer des mesures de développement et rechercher si un autre poste au sein de la Ville de Carouge et ses fondations correspond aux capacités de l'intéressé.

Selon l'art. 100 du statut, il y a motif fondé lorsque la poursuite des rapports de travail n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de:

- l'insuffisance des prestations;
- l'inaptitude à remplir les exigences du poste;
- la disparition durable d'un motif d'engagement, par exemple en cas de persistance d'une incapacité de travail partielle ou totale d'une durée de plus de deux ans. L'art. 100 précise encore que l'insuffisance des prestations est établie si le membre du personnel a au moins deux évaluations annuelles successives mettant en évidence des prestations insuffisantes, et qu'aucune amélioration majeure n'est constatée dans le temps qui aura été défini lors des évaluations. L'inaptitude à remplir les exigences du poste est établie si, par exemple, après une sanction, le membre du personnel persiste à ne pas respecter ses obligations.

3.2. Il ressort de ces dispositions que **lorsque l'employé se trouve encore en période probatoire, la résiliation ne doit pas nécessairement se fonder sur un motif " fondé et dûment motivé " au sens de l'art. 100 du statut précité.** La cour cantonale s'est toutefois référée à sa jurisprudence à propos de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (art. 5 LPAC; RS/GE B 5 05) et de son règlement d'application du 24 février 1999 (art. 47 et 48 RPAC; RS/GE B 05.01). Selon cette jurisprudence, **lorsque, comme en l'espèce, le licenciement intervient après la fin de la période probatoire, mais en l'absence de décision soit de prolongation de celle-ci, soit de nomination,**

l'intéressé doit être considéré comme n'étant plus employé en période probatoire. Bien que cela n'entraîne pas l'accès automatique au statut de fonctionnaire, l'Etat doit, dans de telles circonstances, se laisser opposer les règles applicables aux fonctionnaires en matière de fin des rapports de service. Selon la juridiction cantonale, la validité du licenciement du recourant doit ainsi être examinée au regard des dispositions applicables aux licenciements prononcés après la période probatoire, à savoir les art. 99 et 100 du statut du personnel de la Ville de Carouge. Ce point du jugement attaqué n'est pas remis en cause par les parties.

4.

4.1. En premier lieu, le recourant reproche à la cour cantonale d'avoir statué sur le litige en se fondant uniquement sur le dossier soumis par l'intimée sans procéder à aucune mesure d'instruction. Il fait valoir, en particulier, qu'il n'a été donné aucune suite aux auditions des témoins sollicités, notamment ses collègues de travail. Dès lors qu'il contestait les reproches formulés à son encontre dans les diverses évaluations, notamment les prétendus rapports conflictuels qu'il entretenait avec ses collègues, les témoignages de sept signataires d'attestations produites en procédure cantonale auraient permis à la cour cantonale de déterminer si les rapports d'évaluation étaient conformes à la réalité ou s'ils étaient dénués de fondement sur de nombreux points importants. Par ailleurs, les rapports d'évaluation sur lesquels se fondait la cour cantonale pour admettre la validité du licenciement étaient lacunaires selon le recourant. De nombreuses rubriques importantes n'avaient pas été remplies (période de référence pour l'évaluation, absence de précisions quant aux reproches formulés, absence de signature sur certaines évaluations). Or, le respect du droit d'être entendu commandait une instruction minimale à ce sujet, soit à tout le moins une audition des témoins sollicités ainsi que la possibilité pour le recourant de discuter du contenu des évaluations.

4.2. Le droit d'être entendu consacré à l'art. 29 al. 2 Cst. (l'art. 6 par. 1 CEDH également invoqué par le recourant n'offre sur ce point pas de garanties plus étendues) comprend notamment le droit pour le justiciable de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (cf. ATF 140 I 60 consid. 3.3 p. 64; 140 I 285 consid. 6.3.1 p. 299 et les arrêts cités).

Le juge peut cependant renoncer à l'administration de certaines preuves offertes, lorsque le fait dont les parties veulent rapporter l'authenticité n'est pas important pour la solution du cas, que la preuve résulte déjà de constatations versées au dossier ou lorsqu'il parvient 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. Ce refus d'instruire ne viole le droit d'être entendu des parties que si l'appréciation anticipée de la pertinence du moyen de preuve offert, à laquelle le juge a ainsi procédé, est entachée d'arbitraire (ATF 136 I 229 consid. 5.3 p. 236; 134 I 140 consid. 5.3 p. 148; 125 I 127 consid. 6c/cc in fine p. 135; 124 I 208 consid. 4a p. 211 et les arrêts cités, 241 consid. 2 p. 242).

4.3.

4.3.1. En l'occurrence, la juridiction cantonale était fondée à renoncer à l'audition de sept témoins sollicités (cf. liste de témoins, du 25 avril 2013, déposée en instance cantonale). En effet, ces témoignages font l'objet d'attestations écrites qui ont été versées au dossier et la juridiction cantonale pouvait se considérer suffisamment renseignée au sujet des allégations de bonne entente qu'entretenait le recourant avec les sept collègues concernés. Au demeurant, on ne voit pas en quoi ces témoignages eussent été pertinents au regard des reproches formulés concrètement à l'encontre du recourant. Les bonnes relations qu'entretenait ce dernier avec certains collègues ne permettent

pas de justifier le comportement du recourant à l'égard d'autres collègues ni d'autres manquements à ses devoirs (cf. infra consid. 6).

4.3.2. En ce qui concerne les évaluations du recourant, on précisera que la période de référence figure sur chacune des évaluations se trouvant au dossier. Ainsi, la première évaluation portait sur la période probatoire du 1er décembre 2008 au 15 octobre 2009, date du premier entretien d'évaluation. Les entretiens ultérieurs, lesquels étaient datés, correspondaient à l'entretien annuel et au bilan de progression, de sorte que l'on pouvait déduire la période sur laquelle ils portaient, contrairement à ce que prétend le recourant. S'agissant des commentaires lors de l'analyse des compétences, ils étaient laissés vides lorsque la compétence en question était maîtrisée ou qu'elle ne s'appliquait pas au recourant. Dans les cas où le recourant devait développer une compétence, un commentaire était en principe ajouté. Quant à l'absence de signature, elle concerne l'évaluation portant sur l'année 2011, laquelle a fait l'objet de deux formulaires identiques. Si le premier n'a pas été signé, le second en revanche l'a été par tous les responsables hiérarchiques du recourant. Quant à la dernière évaluation faite le 15 janvier 2013 en vue d'une nomination, elle n'a en effet pas été signée. Quoi qu'il en soit, cette évaluation a été portée à la connaissance du recourant qui l'a dûment contestée dans un écrit du 13 mars 2013 adressé à l'un des conseillers administratifs de la commune de Carouge. S'agissant du contenu des évaluations précédentes, le recourant a toujours pu prendre position à l'issue de l'entretien, ce qui est retranscrit sous la rubrique " Bilan de la personne évaluée ". Enfin, le recourant a été invité à un entretien avec les RH le 10 janvier 2012, au cours duquel il a pu se déterminer sur l'évaluation portant sur l'année 2011 qu'il avait refusé de signer. A cette occasion, il lui a été signifié qu'un nouvel entretien de clarification serait effectué, auquel il pourrait se présenter accompagné d'un membre de la commission du personnel. Cet entretien a eu lieu le 26 avril 2012. Le recourant a contesté le contenu de cette évaluation par écrit du 4 juin 2012.

Compte tenu de ce qui précède, le grief tiré d'irrégularités des procédures d'évaluation est mal fondé. Le recourant a eu largement la possibilité de discuter ses évaluations. On ne voit donc pas en quoi son droit d'être entendu aurait été violé.

5.

5.1. En deuxième lieu, le recourant fait grief à la juridiction cantonale d'avoir limité son pouvoir d'examen d'une manière contraire à l'art. 110 LTF, car elle n'aurait pas examiné librement les faits ayant conduit à son licenciement. Plus particulièrement, il lui reproche d'avoir procédé à une analyse sommaire de la cause en ne vérifiant pas le bien-fondé des rapports d'évaluation établis par l'intimée et en ne donnant aucune suite à la demande d'audition de témoins. En outre, le recourant remet en cause l'objectivité de ses rapports d'évaluation au motif que le principal auteur de ces derniers était D., son supérieur hiérarchique direct, lequel avait été dénoncé au Ministère public par la Cour des comptes à la suite d'un audit de la commune de Carouge.

5.2. Contrairement à ce que soutient le recourant, il apparaît que la juridiction cantonale a bel et bien procédé à un contrôle effectif du dossier, en se fondant sur les pièces versées à la procédure. Il ressort de l'arrêt attaqué qu'elle a examiné librement les faits et le droit. Le seul fait que la juridiction cantonale n'a pas ordonné les actes d'instruction sollicités par le recourant ne saurait conduire à une conclusion contraire. Comme on l'a vu, c'est par appréciation anticipée des preuves que les premiers juges n'ont pas donné suite à sa requête d'auditionner certains de ses collègues (cf. consid. 4.3.1). S'agissant du bien-fondé des rapports d'évaluation établis par l'intimée, on rappellera que le recourant a pris position par écrit à plusieurs reprises après ses entretiens afin de contester les reproches formulés à son encontre et présenter sa version des faits. La juridiction cantonale était dès lors au fait des positions de chaque partie. On relèvera encore que ni le rapport d'audit de la Cour des comptes, ni la dénonciation de D. au Ministère public ne saurait remettre en cause l'objectivité des rapports d'évaluation du recourant. Il ressort en effet du jugement attaqué que les constatations

de la Cour des comptes, formulées en termes généraux, ne se rapportaient pas au cas d'espèce en particulier. Les premiers juges ont par ailleurs constaté que rien n'indiquait que la dénonciation de deux cadres du Service C. - dont faisait partie D. - ne concernait la situation du recourant. Au demeurant, ses entretiens n'avaient jamais été menés en la seule présence de D. mais également en présence de F. puis de I. avec la participation des RH.

6.

6.1. Dans un troisième grief, le recourant se plaint d'arbitraire (art. 9 Cst.) dans la constatation des faits et dans l'application du statut du personnel. Il fait valoir qu'à supposer que l'on puisse se fier au contenu des rapports d'évaluation, ceux-ci lui seraient pour l'essentiel favorables. En effet, il aurait obtenu une majorité de points maîtrisés dans les différents rapports d'évaluation, à l'exception de celui établi le 17 octobre 2011. Il relève encore l'absence de points non maîtrisés dans ces rapports, hormis celui du 11 janvier 2013, de sorte que contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, il n'y a pas eu deux évaluations annuelles successives mettant en évidence des prestations insuffisantes. Les connaissances professionnelles et la qualité du travail étaient bien notées. Enfin, le dernier rapport du 11 janvier 2013 mettait en exergue des améliorations dans trois des quatre points à développer, de sorte qu'il n'y a pas non plus eu absence d'amélioration majeure, comme l'exige l'art. 100 du statut. Au vu de ces éléments, c'était de manière arbitraire et en contradiction avec les faits que la juridiction cantonale avait admis que les conditions matérielles d'un licenciement étaient réunies en l'espèce.

6.2. Il ressort tant des faits de la cause que des constatations de la juridiction précédente que si sa première année d'activité s'était bien passée, le recourant manquait alors déjà de finesse dans l'accomplissement de son travail, en particulier à H. A son manque de finesse - lequel avait persisté - s'était ajouté, dès sa deuxième année d'activité, l'adoption d'une attitude inadéquate envers ses collègues, qu'il rabaissait et envers lesquels il faisait preuve d'arrogance, ayant tendance à créer des conflits par son attitude générale. Dans ces circonstances, en décembre 2009, sa progression avait été jugée insatisfaisante. Dans sa troisième année d'activité, en 2011, malgré les améliorations requises lors de sa précédente évaluation, le recourant avait continué à accomplir son travail comme précédemment et n'avait pas fait preuve de plus de finesse dans son travail ni modifié son comportement envers ses collègues et sa hiérarchie, dont il n'acceptait pas les remarques. Le 1er décembre 2011, le recourant avait réagi à une remarque de son supérieur I. en adoptant un langage et un comportement largement irrespectueux. Par la suite, au début de l'année 2012, le recourant avait non seulement persisté dans son comportement - refusant les ordres de ses supérieurs et les idées de ses collègues, ayant recours à un langage inapproprié, y compris à des insultes, et manquant de diplomatie - mais il avait par ailleurs commis de petites négligences fréquentes. Une année plus tard, en janvier 2013, il n'acceptait toujours pas les remarques de son chef et n'avait pas un langage approprié envers ses collègues, comme le démontrait la grossièreté dont il avait fait preuve à l'endroit de son collègue K. en octobre 2012.

6.3. Alors que le recourant insiste sur les points maîtrisés dans les évaluations respectives et le fait que l'insuffisance de ses prestations n'était selon lui pas établie, il perd de vue que selon l'art. 100 du statut, **l'insuffisance des prestations n'est qu'un motif parmi d'autres pour fonder un licenciement. D'ailleurs, les motifs énumérés par cette disposition ne sont pas exhaustifs, comme l'indique l'utilisation du terme " notamment ". Le recourant passe sous silence les autres problèmes à l'origine de son renvoi, tels que ceux causés par son attitude générale à l'égard de ses supérieurs et de certains collègues ou collaborateurs. A cet égard, on ne saurait minimiser le langage et le comportement adoptés par le recourant à l'égard de son supérieur hiérarchique I. et de son collègue K. et, dans une moindre mesure à l'égard de collaborateurs nouvellement engagés ou temporaires.** Ces propos démontraient au demeurant les difficultés pour le recourant d'accepter les ordres de ses supérieurs et les idées de ses collègues. Ces comportements pour le moins inadéquats

étaient de surcroît intervenus après que le recourant eut fait l'objet de demandes d'améliorations quant à son attitude envers ses collègues et sa hiérarchie, démontrant sinon une dégradation, du moins l'absence d'amendement du recourant au fil du temps. **Pour ces raisons déjà, les premiers juges pouvaient sans arbitraire considérer que la poursuite des rapports de travail avec le recourant n'était plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, en particulier du Service C. et qu'il existait donc un motif fondé pour prononcer son licenciement.**

7.

Pour terminer, le recourant se plaint encore d'arbitraire au motif que l'intimée ne lui a pas proposé d'être déplacé dans un autre service de la Ville avant d'envisager son licenciement, comme le permet l'art. 99 du statut. Ce grief ne satisfait pas aux exigences de motivation prévue aux art. 42 et 106 al. 2 LTF et est dès lors irrecevable.

8.

Il s'ensuit que le recours doit être rejeté.

Le recourant, qui succombe, supportera les frais de justice (art. 66 al. 1 LTF). L'intimée n'a pas droit à des dépens (art. 68 al. 3 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 3000 fr., sont mis à la charge du recourant.

3.

Le présent arrêt est communiqué aux parties et à la Cour de justice de la République et canton de Genève, Chambre administrative.

Lucerne, le 16 octobre 2015
Au nom de la Ire Cour de droit social
du Tribunal fédéral suisse

La Présidente : Leuzinger

La Greffière : Fretz Perrin