

Est **rejeté** le recours d'un employé de piscine communale contre son licenciement.

Composition

MM. et Mme les Juges fédéraux Wirthlin, Président, Abrecht et Truttmann, Juge suppléante.

Greffière : Mme Elmiger-Necipoglu.

Participants à la procédure

A.,
représenté par Me Patrick Spinedi, avocat,
recourant,

contre

Commune de Thônex,
chemin du Bois-des-Arts 58, 1226 Thônex,
représentée par Me Malek Adjadj, avocat,
intimée.

Objet

Droit de la fonction publique (fin des rapports de service),

recours contre l'arrêt de la Cour de justice de la République et canton de Genève du 24 août 2021 (A/2570/2020-FPUBL ATA/846/2021).

Faits :

A.

A.a. A. a été engagé le 14 mai 2011 par la commune de Thônex (ci-après: la Commune) en qualité d'employé de commune pour une durée déterminée et affecté à la piscine communale. Les rapports de travail ont été prolongés pour une durée indéterminée à compter du 1er octobre 2012.

Il ressort de la première évaluation de A. le 12 novembre 2012 que si le comportement général et le travail de ce dernier étaient bons, il avait toutefois "tendance à être tête en l'air". Le rapport d'évaluation suivant du 30 novembre 2013 relève que le comportement général et le travail étaient bons mais que l'esprit d'initiative devait être amélioré.

Lors d'un entretien le 7 juillet 2016, A. s'est vu enjoindre de remplir tous les devoirs de sa fonction consciencieusement et avec diligence ainsi que de se conformer aux instructions de son supérieur. Son comportement devait être corrigé et les directives respectées. La Commune attendait de lui un changement d'attitude immédiat, à défaut de quoi d'autres mesures pourraient être prises et aboutir à une sanction disciplinaire.

Au terme d'un entretien annuel le 21 septembre 2017, A. s'est dit très satisfait, regrettant cependant le manque de communication avec sa supérieure B. et son exclusion du développement de l'organisation. La Commune notait pour sa part que le savoir-faire technique de A. et sa capacité à

exercer le métier n'étaient que partiels, ce dernier peinait à répartir ses tâches. Il répondait partiellement aux exigences liées au rythme de travail et il devait veiller à ce que sa vie privée n'affecte pas son environnement professionnel. Les exigences de créativité, d'innovation, de productivité et d'esprit d'initiative n'étaient également que partiellement remplies, les interventions de A. n'étant pas toujours appropriées. Son comportement n'était par ailleurs pas toujours correct et il pouvait se montrer nonchalant. La communication était en outre problématique. Il devait consolider ses rapports avec sa hiérarchie et certains collègues, cesser ses moqueries et arrêter de répondre. Sa capacité à travailler en équipe n'était que partiellement satisfaisante. Il avait du mal à accepter les critiques, restait campé sur ses positions et manquait d'écoute et d'ouverture d'esprit. Les objectifs suivants étaient fixés à A. pour l'avenir: (i) se montrer tolérant envers l'équipe auxiliaire d'été, s'abstenir de comparer deux activités saisonnières différentes et s'adapter; (ii) améliorer la communication avec certains collègues et mettre fin à ses moqueries; faire preuve de respect, accepter les remarques de ses supérieurs et apprendre à grandir; (iii) montrer l'exemple et respecter le règlement interne pendant la saison d'été.

A l'issue de l'entretien annuel du 17 décembre 2018, A. s'est à nouveau montré très satisfait, regrettant uniquement des difficultés de communication avec sa responsable. Pour sa part, la Commune notait que A., s'il pouvait parfois se montrer motivé, appliqué et investi, avait tendance à adopter un comportement enfantin et inadapté vis-à-vis de ses supérieurs et certains collègues et à se montrer provocateur et moqueur. Il ne prenait par ailleurs pas toujours soin du matériel et avait de la peine à mettre en pratique ses connaissances sans commettre de fautes. Il ne répondait ainsi pas aux exigences s'agissant du comportement, de la communication, du travail en équipe, de réaction aux critiques, ni à celles de savoir-faire technique, de qualité et rythme de travail, de productivité, d'esprit d'initiative et de sens du service public. Les exigences d'autonomie, de créativité, d'innovation et de motivation étaient en revanche remplies: "avec un virage à 180°, [il avait] un très bel avenir en tant que gardien."

A.b. Le 17 janvier 2020, B. a indiqué à A. que ses erreurs d'horaire, ses retards et ses absences étaient récurrents et devaient cesser. Lors de l'entretien annuel le 31 janvier 2020, il est ressorti que A. avait certes fait des progrès à la fin de l'année 2019 mais que ces derniers n'avaient pas perduré. S'il entretenait un bon contact avec la clientèle, A. laissait souvent le bassin sans surveillance en raison de retards et de pauses supplémentaires; il n'utilisait pas les bons produits d'entretien, ne respectait pas les consignes de sa hiérarchie, manquait d'assiduité dans les tâches de nettoyage et n'était pas au point en termes de secourisme. Il ne répondait pas aux exigences de rythme de travail, d'autonomie, de comportement, de communication, de travail en équipe et d'aptitude à gérer les critiques. Les exigences de savoir-faire technique, de qualité du travail effectué, de créativité et d'innovation, de motivation, de proactivité, d'esprit d'initiative et de sens du service public n'étaient qui plus est que partiellement remplies.

Le 4 février 2020, au vu des manquements relevés lors de l'entretien du 31 janvier 2020, la Commune a sommé A. de corriger immédiatement son comportement et de respecter les directives. Elle lui a fait savoir qu'à défaut, d'autres mesures seraient prises contre lui.

A.c. Le 1er mai 2020, la Commune a notifié à A. l'ouverture d'une procédure formelle de résiliation des rapports de service. Il persistait à adopter des comportements non conformes à ses devoirs de fonction et la qualité de son travail était insuffisante. Des collègues s'étaient plaints de son comportement qu'ils jugeaient inapproprié et irrespectueux, soulignant que son entêtement détériorait les conditions de travail. A. s'était en outre autorisé, en pleine pandémie, à utiliser les locaux de la piscine communale à des fins privées alors que cela avait été interdit. Des usagers s'étaient également plaints à son sujet. La situation s'était péjorée et n'était plus tenable.

Le 18 mai 2020, A. s'est opposé à l'ouverture de la procédure de licenciement et a intégralement contesté les reproches formulés à son encontre. Il a remis en cause l'impartialité des évaluations au vu des difficultés rencontrées avec leurs auteurs. S'agissant plus particulièrement de sa responsable, B., il avait eu une relation intime avec elle et la Commune n'avait rien fait pour résoudre les problèmes

que cela avait engendrés. Il avait par ailleurs reçu des menaces de mort de l'adjoint de B., C., lequel avait aussi jeté un couteau dans sa direction et tenu des propos racistes. Il n'avait jamais utilisé la piscine sans autorisation mais avait seulement suspendu les habits mouillés de sa fille dans son vestiaire après un cours de plongée.

A. a été entendu par une délégation du conseil administratif de la commune de Thônex (ci-après: le Conseil administratif) le 16 juin 2020. Il a expliqué que tout allait bien jusqu'en 2014 avec l'ancienne équipe et l'ancien directeur. Après l'arrivée de B., il avait peu à peu perdu tous ses repères. La direction avait souhaité revoir le fonctionnement de la piscine et avait imposé une manière de travailler qui ne lui convenait pas. B. n'était que peu présente et n'était dès lors pas en mesure d'évaluer son travail. Il était un élément dérangeant car il en savait trop sur elle. Il n'était jamais en retard, ne prenait jamais son téléphone au bord de la piscine, ne prolongeait jamais ses pauses, n'avait pas manqué à son devoir de réserve et les plaintes de ses collègues étaient infondées. Quant aux remarques qui lui avaient été faites depuis 2016, il n'en avait pas tenu compte car il les désapprouvait. De la même manière, il n'avait pas commis les fautes techniques qui lui étaient reprochées car les règles invoquées n'étaient selon lui pas pertinentes ou les manquements guère problématiques. Le problème venait de sa directrice, B., dont la manière de voir devait changer.

A.d. Le 25 juin 2020, la Commune a résilié les rapports de service de A. avec effet au 30 septembre 2020. Elle a retenu qu'il avait critiqué ses collègues, la politique d'engagement de la Commune ainsi que le fonctionnement de la piscine tout en contestant une quelconque faute de sa part. Son attitude d'opposition avec les membres de l'équipe et le refus catégorique de toute remise en question illustraient son incapacité à coopérer et à fournir des efforts pour améliorer la situation. La sécurité des usagers ne pouvait être garantie que si l'équipe était soudée. Son refus de respecter les directives au motif qu'elles ne lui convenaient pas n'était pas acceptable et allait à l'encontre des exigences de sécurité de la fonction. Le lien de confiance était par conséquent irrémédiablement rompu.

B.

Le 27 août 2020, A. a recouru auprès de la Chambre administrative de la Cour de justice de la République et canton de Genève (ci-après: la Chambre administrative) contre cette décision, concluant principalement à son annulation, puis cela fait à sa réintégration à son poste de travail et à la remise d'un certificat de travail conforme à l'art. 330a CO et au modèle qu'il a produit. Subsidiairement, il concluait à ce que la Commune soit condamnée à lui payer le montant de 30'292 fr. 80 net avec intérêts à 5 % dès le 26 juin 2020 au titre d'indemnité pour résiliation injustifiée ainsi que le montant de 5000 fr. net avec intérêts à 5 % dès le 26 juin 2020 pour tort moral.

Par arrêt du 24 août 2021, la Chambre administrative a rejeté le recours.

C.

A. forme un recours en matière de droit public contre cet arrêt, concluant principalement à son annulation et à ce que la Commune soit condamnée à lui verser les montants de 40'501 fr. 20 et 5000 fr. nets avec intérêts à 5 % à compter du 26 juin 2020 ainsi qu'à lui remettre un certificat de travail conforme à l'art. 330a CO et au modèle qu'il a produit. Subsidiairement, il conclut à l'annulation de cet arrêt et au renvoi de la cause à la Chambre administrative pour nouvelle décision. Il sollicite également le bénéfice de l'assistance judiciaire pour la procédure fédérale.

La Chambre administrative s'en rapporte à justice quant à la recevabilité du recours et persiste dans les considérants et le dispositif de son arrêt. L'intimée conclut au rejet du recours dans la mesure de sa recevabilité.

Considérant en droit :

1.

1.1. La présente cause est une contestation de nature pécuniaire en matière de rapports de travail de droit public, de sorte que le motif d'exclusion de l'art. 83 let. g LTF ne s'applique pas. En outre, la valeur litigieuse dépasse le seuil de 15'000 fr. ouvrant la voie du recours en matière de droit public en ce domaine (art. 51 al. 1 let. a et al. 2 et art. 85 al. 1 let. b LTF). Pour le surplus, déposé en temps utile et dans les formes requises, le recours est recevable au regard des art. 42, 90 et 100 al. 1 LTF.

1.2. Le Tribunal fédéral conduit son raisonnement juridique sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si les faits ont été établis de façon manifestement inexacte - notion qui correspond à celle d'arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. (ATF 147 V 35 consid. 4.2) - ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF), et pour autant que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF). En bref, il ne suffit pas, pour qu'il y ait arbitraire, que la décision attaquée apparaisse discutable ou même critiquable; il faut qu'elle soit manifestement insoutenable, et cela non seulement dans sa motivation mais aussi dans son résultat. Par conséquent, le recourant doit exposer, de manière détaillée et pièces à l'appui, que les faits retenus l'ont été d'une manière absolument inadmissible, et non seulement discutable ou critiquable. Il ne saurait se borner à plaider à nouveau sa cause, contester les faits retenus ou rediscuter la manière dont ils ont été établis comme s'il s'adressait à une juridiction d'appel (ATF 134 II 349 consid. 3). Le Tribunal fédéral n'entre ainsi pas en matière sur des critiques appellatoires portant sur l'appréciation des preuves ou l'établissement des faits par l'autorité précédente (ATF 141 IV 249 consid. 1.3.1).

1.3. Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Toutefois, il n'examine la violation de droits fondamentaux que si ce grief a été invoqué et motivé par le recourant (art. 106 al. 2 LTF). Sauf exceptions non pertinentes en l'espèce (cf. art. 95 let. c, d et e LTF), on ne peut pas invoquer la violation du droit cantonal ou communal en tant que tel devant le Tribunal fédéral (art. 95 LTF a contrario). Il est néanmoins possible de faire valoir que son application viole le droit fédéral, en particulier l'interdiction de l'arbitraire (art. 9 Cst.) ou d'autres droits constitutionnels. Le Tribunal fédéral n'examine alors de tels moyens que s'ils sont formulés conformément aux exigences de motivation qualifiée prévues à l'art. 106 al. 2 LTF (ATF 145 I 121 consid. 2.1; 142 V 577 consid. 3.2 et la référence).

1.4. Appelé à revoir l'interprétation d'une norme communale sous l'angle de l'arbitraire, le Tribunal fédéral ne s'écartere de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que si celle-ci apparaît insoutenable, en contradiction manifeste avec la situation effective, adoptée sans motifs objectifs et en violation d'un droit certain. En revanche, si l'application de la loi défendue par l'autorité cantonale ne s'avère pas déraisonnable ou manifestement contraire au sens et au but de la disposition ou de la législation en cause, cette interprétation sera confirmée, même si une autre solution - même préférable - paraît possible (ATF 147 I 241 consid. 6.2.1; 144 I 113 consid. 7.1).

2.

2.1. Les rapports de travail du recourant sont soumis au Statut du personnel de la commune de Thônex du 3 avril 1959 (ci-après: le Statut). Les devoirs généraux des fonctionnaires sont régis par le chapitre III du Statut. Ces derniers sont tenus au respect des intérêts de la Commune et doivent s'abstenir de tout ce qui pourrait leur porter préjudice (art. 12 du Statut). Les fonctionnaires doivent, par leur attitude, (a) entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés de même que faciliter la collaboration entre ces personnes; (b) établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public; (c) justifier et renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet. Ils doivent de plus s'abstenir d'attaquer ou de contester, par la voie de la presse, d'interviews, d'affiches et de tracts, ou de tout autre manière, la gestion de l'administration municipale (art. 13 du Statut). Ils doivent remplir tous les devoirs de leurs fonctions consciencieusement et avec diligence, respecter leur horaire de travail, assumer

personnellement leur travail et s'abstenir de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail, s'entraider et se suppléer, notamment lors de maladies ou de congés, se tenir au courant des modifications et des perfectionnements nécessaires à l'exécution de leur travail et suivre au besoin des cours de perfectionnement, se conformer aux instructions de leurs supérieurs et en exécuter les ordres avec conscience et discernement (art. 14 du Statut). En outre, ils doivent prendre le plus grand soin du matériel et des objets qui leur sont confiés (art. 18 du Statut). Ils doivent consacrer à leur fonction tout le temps prévu par les statuts et règlements de l'administration municipale et respecter scrupuleusement l'horaire de leur service. Il leur est interdit de quitter leur travail sans l'autorisation de leur chef, de fréquenter les établissements publics pendant le service et de faire quoi que ce soit qui puisse entraver la bonne marche du service. Le fonctionnaire doit se présenter à la prise du travail dans un état lui permettant d'assurer les tâches et responsabilités qui lui sont confiées (art. 19 du Statut).

2.2. Le Conseil administratif peut, pour des motifs graves, licencier un fonctionnaire, moyennant un délai de 3 mois pour la fin d'un mois. Par motifs graves, il faut entendre toutes circonstances qui, d'après les règles de la bonne foi, font admettre que le Conseil administratif ne peut plus maintenir les rapports de service. Sont notamment considérés comme graves: la perte de l'exercice des droits civils, l'incapacité professionnelle dûment constatée ainsi que l'inaptitude, dûment constatée, à observer les devoirs généraux de la fonction (art. 89 du Statut).

2.3. Selon la jurisprudence, les justes motifs de renvoi des fonctionnaires ou employés de l'État peuvent procéder de toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service, même en l'absence de faute. De toute nature, ils peuvent relever d'événements ou de circonstances que l'intéressé ne pouvait pas éviter, ou au contraire d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables (arrêts 8C_879/2018 du 6 mars 2020 consid. 3.2; 8C_640/2018 du 19 mars 2019 consid. 6.6.1; 8C_885/2017 du 11 octobre 2018 consid. 7.3; 8C_70/2010 du 20 décembre 2010 consid. 2.2 non publié in ATF 137 I 58, mais in Pra 2011 n° 71 p. 499).

2.4. L'employeur jouit d'un large pouvoir d'appréciation pour juger si les manquements d'un fonctionnaire sont susceptibles de rendre la continuation des rapports de service incompatible avec le bon fonctionnement de l'administration. En tant que les rapports de service relèvent du droit public, il doit néanmoins respecter le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.). Celui-ci exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent pas être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité); en outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et il exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts; ATF 143 I 403 consid. 5.6.3; 142 I 76 consid. 3.5.1; 138 I 331 consid. 7.4.3.1).

2.5. Bien que de rang constitutionnel, le principe de la proportionnalité ne constitue pas un droit constitutionnel avec une portée propre (ATF 136 I 241 consid. 3.1 et les arrêts cités). Aussi, lorsque ce principe est invoqué en dehors du domaine de protection d'un droit fondamental spécifique, le Tribunal fédéral n'intervient-il, en cas de violation du principe de la proportionnalité, que si la mesure de droit cantonal est manifestement disproportionnée et qu'elle viole simultanément l'interdiction de l'arbitraire; autrement dit, le grief se confond avec celui de l'arbitraire (ATF 141 I 1 consid. 5.3.2; arrêt 8C_610/2021 du 2 février 2022 consid. 2.3 et l'arrêt cité).

3.

En l'espèce, l'autorité cantonale a relevé qu'il ressortait des évaluations du recourant antérieures à septembre 2017 que ce dernier avait déjà fait l'objet de reproches (notamment une certaine nonchalance, une absence de prise d'initiatives et une difficulté à respecter les directives). Durant l'été 2016, il avait même été informé que s'il ne modifiait pas immédiatement son comportement, des

sanctions disciplinaires pourraient être prononcées à son encontre. Elle a par ailleurs retenu que le recourant avait contresigné l'évaluation négative du 21 septembre 2017 sans faire de commentaires. S'agissant de l'évaluation de 2018, négative elle aussi, elle était - même si le recourant avait indiqué que sa signature sans commentaires ne valait pas approbation - cohérente avec celle de 2017: des reproches semblables étaient élevés à l'endroit du recourant et l'absence d'évolution dans son comportement était constatée.

La juridiction cantonale a considéré qu'il ressortait des évaluations tout au long des rapports de service du recourant que ce dernier avait, en dépit de sa formation et des qualités professionnelles qui lui étaient reconnues, fait montre de nonchalance dans l'accomplissement de certaines de ses tâches et dans ses rapports avec ses collègues et sa hiérarchie et que, malgré les suggestions et rappels à l'ordre, il n'avait pas amélioré son comportement, mais s'était au contraire obstiné, rejetant les critiques et refusant le dialogue avec ses collègues et sa hiérarchie, portant de la sorte préjudice à l'accomplissement des tâches d'équipe.

Elle a observé que des critiques avaient été élevées à l'endroit du recourant bien avant sa relation et rupture avec B. sous la plume de cette dernière et qu'elles ne portaient pas spécifiquement sur leurs rapports mais sur un ensemble de manquements factuels. Le recourant ne pouvait dès lors pas se prévaloir d'une relation avec B. en 2018 pour discréditer les remarques formulées déjà auparavant par cette dernière. Ce n'était au demeurant que dans son courrier du 3 mars 2020 qu'il avait évoqué des difficultés avec sa supérieure depuis 2018 ensuite de sa rupture avec elle.

L'autorité cantonale a en outre souligné que l'attitude de la Commune apparaissait nuancée: si les rapports d'évaluation successifs relevaient effectivement des carences, dont la persistance voire l'aggravation avaient conduit au licenciement du recourant, ils soulignaient également les points positifs et saluaient les compétences du recourant. On ne pouvait dès lors pas parler d'acharnement. Elle a au surplus retenu qu'il était vrai que les documents produits par le recourant et les soutiens reçus par la Commune louaient les qualités professionnelles et humaines de ce dernier. L'autorité cantonale a considéré qu'ils avaient toutefois été établis à une période où le recourant faisait face depuis quelque temps à des reproches récurrents et à la perspective d'un licenciement et qu'ils avaient vraisemblablement été sollicités par le recourant aux fins de sa défense, ce qui relativisait leur force probante. Elle relevait que les qualités humaines et la bonne humeur que ces documents prêtaient au recourant, de même que les bonnes relations de ce dernier avec les nageurs et ses qualités personnelles de sauveteur, n'étaient pas contestées par la Commune.

Les courriers critiques à l'égard du recourant, s'ils avaient sans doute de la même façon été recueillis par la Commune à des fins procédurales et ne pouvaient dès lors pas bénéficier d'une pleine force probante, établissaient toutefois à tout le moins que l'unanimité ne régnait pas au sein du personnel de la piscine s'agissant des qualités et défauts du recourant.

En conséquence, les premiers juges ont considéré que le recourant avait échoué à établir que les reproches qui lui avaient été adressés par la Commune n'étaient pas fondés. Cette dernière n'avait donc commis ni abus ni excès de son pouvoir d'appréciation en considérant qu'il était établi que le recourant ne se conformerait pas à ses obligations professionnelles et devoirs de fonction. L'autorité cantonale a ajouté que si la critique de la gestion d'un service n'était en soi pas blâmable, la critique systématique à laquelle le recourant s'était livré, le dénigrement de ses collègues et ses déclarations selon lesquelles il était l'élément dérangeant car il en savait trop sur sa responsable, étaient de nature à conduire la Commune à la conclusion que le rapport de confiance avec le recourant était irrémédiablement rompu et qu'elle ne pouvait pas maintenir les rapports de services. Un motif grave au sens du Statut était ainsi réalisé et le licenciement était conforme à la loi.

4.

4.1. Le recourant se plaint dans un premier temps d'un "établissement manifestement inexact des faits", ainsi que d'un "établissement arbitraire des faits et des preuves".

4.2. De façon générale, il se contente toutefois d'opposer son appréciation à celle de l'autorité cantonale. Contrairement à ce qu'il affirme, il ressort du dossier qu'il a systématiquement rejeté les critiques qui avaient été formulées à son égard et cherché à justifier son comportement, ce qu'il persiste du reste à faire dans son recours. Si le recourant a certes cherché le dialogue avec la Commune, il ressort également du dossier, comme constaté par l'autorité cantonale, que les points qu'il souhaitait aborder ne concernaient en rien sa relation avec sa supérieure B., laquelle serait prétendument la cause de ses difficultés. Le recourant perd de vue que les critiques à son égard ne datent pas de 2018 ni même de 2017, comme il s'obstine à le soutenir encore à ce stade, mais sont antérieures. Les manquements sont ainsi anciens et sans lien avec sa relation avec sa supérieure. Pour le même motif, le recourant ne saurait prendre prétexte de son affectation à la protection civile dès la fin du mois de mars 2020 pour justifier son impossibilité de modifier son comportement au vu des critiques. On ne voit pas ce qui le retenait d'amender son comportement déjà avant le rappel à l'ordre du 4 février 2020. A cet égard, son argument selon lequel les points listés dans l'avertissement du 4 février 2020 différencieraient prétendument des éléments retenus à sa charge dans sa lettre de licenciement n'est pas pertinent. Il n'explique en tout état pas en quoi ces derniers divergeraient et le simple renvoi à des pièces dans son recours ne sauraient être tenu pour suffisant à cet égard. Les demandes de rectification du procès-verbal devant le Conseil administratif n'ont, contrairement à ce que le recourant allègue, par ailleurs pas été ignorées par l'autorité cantonale. Elles attestent au demeurant de l'entêtement du recourant à systématiquement chercher à justifier les manquements qui lui sont reprochés: il oublie qu'un tel comportement, de même que plus largement l'incapacité à respecter des instructions, sont incompatibles avec les devoirs de service. Pour le surplus, la critique du recourant en lien avec ses demandes de rectification n'est pas recevable, le recourant se contentant de renvoyer à des pièces sans développer ses arguments (cf. consid. 1.2 supra). Enfin, contrairement à ce que le recourant prétend, l'autorité cantonale n'a pas retenu une pleine valeur probante aux soutiens reçus par la Commune, pas plus qu'aux pièces qu'il a lui-même produites d'ailleurs. Elle a simplement considéré que ces divers témoignages démontraient qu'il n'y avait pas d'unanimité au sein du personnel sur sa personne. Le recourant ne saurait dès lors s'en plaindre. Il résulte de ce qui précède que le grief doit être rejeté dans son intégralité.

5.

5.1. Le recourant se plaint dans un second temps d'une violation du droit fédéral, par quoi il entend d'arbitraire dans l'application du droit communal. Il conteste l'existence d'un motif grave de licenciement au sens de l'art. 89 du Statut. Il fait par ailleurs valoir qu'il aurait dû faire l'objet d'une sanction disciplinaire plutôt que d'un licenciement et invoque une violation du principe de la proportionnalité à cet égard. Il reproche en outre à la Commune de ne pas être intervenue pour résoudre les difficultés auxquelles il était confronté. Il fait enfin valoir que la LPAC, à laquelle l'arrêt attaqué fait référence, n'est pas applicable en l'espèce.

5.2. C'est à bon droit que l'autorité cantonale a jugé que les manquements reprochés au recourant ne pouvaient pas s'expliquer par la brève relation et rupture de ce dernier avec B.. Sans être véritablement contredite par le recourant, l'autorité cantonale a relevé que les manquements précédaient cette relation. Il ressort en effet des pièces au dossier que dès le début des rapports de service, le comportement du recourant s'était révélé en partie inapproprié. Si le recourant s'évertue à justifier tous les manquements qui lui sont reprochés ou à s'y opposer, ce sont en réalité moins ces manquements que son attitude générale qui a conduit à la résiliation des rapports de service. Or, c'est à bon droit que l'autorité cantonale a jugé que le fonctionnement du service n'était pas tenable vu le comportement du recourant. Le présent recours est en lui-même une preuve de l'impossibilité du recourant de se remettre en question. Ce dernier ne saurait à cet égard se plaindre de ce que la procédure de licenciement a été ouverte peu de temps après son rappel à l'ordre par le Conseil administratif. En effet, le recourant aurait eu la possibilité d'amender son attitude déjà bien auparavant et sa prise de position ensuite de cette mise en garde ne faisait que confirmer son refus

d'opérer le moindre ajustement dans son comportement. Dans ces conditions, on ne saurait tenir pour arbitraire l'admission par la Commune, suivie par l'autorité cantonale, de l'existence de motifs graves de licenciement au sens de l'art. 89 du Statut. On ne saurait en outre, vu cette obstination, reprocher à la Commune et aux premiers juges d'avoir estimé qu'une simple sanction ne serait pas apte à engendrer une modification dans l'attitude du recourant, et que le maintien des rapports de service n'était dès lors pas tenable. Contrairement à ce que le recourant prétend, la situation n'est pas comparable à celle ayant donné lieu à l'arrêt 8C_631/2011 du 19 septembre 2012. En effet, en l'espèce, l'autorité cantonale n'a pas traité la décision de licenciement comme une décision de révocation disciplinaire et le recourant n'établit pas que tel serait le cas. Par ailleurs, le recourant perd de vue que la violation fautive des devoirs de service n'exclut pas le prononcé d'un licenciement administratif (arrêts 8C_635/2020 du 22 juin 2021 consid. 6.4.2; 8C_203/2010 du 1er mars 2011 consid. 3.5). Enfin, si ce dernier relève à raison que la LPAC n'est pas applicable en l'espèce, il n'explique pas - et on ne voit pas - en quoi une référence générale à la jurisprudence rendue en application de cette loi cantonale, en relation avec les motifs de licenciement, pourrait avoir une incidence sur l'issue de la cause. Il résulte de ce qui précède que l'autorité cantonale n'a pas excédé son pouvoir d'appréciation en confirmant la résiliation des rapports de service du recourant.

6.

Il résulte de ce qui précède que le recours en matière de droit public doit être rejeté. Bien qu'elle obtienne gain de cause, l'intimée n'a pas droit à des dépens (art. 68 al. 3 LTF; voir aussi arrêt 8C_151/2010 du 31 août 2010 consid. 6.1 et les références). Comme le recours était dénué de chances de succès, la demande d'assistance judiciaire doit également être rejetée (art. 64 al. 1 LTF). Le recourant devra donc supporter les frais judiciaires (art. 66 al. 1 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté.

2.

La demande d'assistance judiciaire est rejetée.

3.

Les frais judiciaires, arrêtés à 2000 fr., sont mis à la charge du recourant.

4.

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

Lucerne, le 27 juin 2022

Au nom de la Ire Cour de droit social
du Tribunal fédéral suisse

Le Président : Wirthlin

La Greffière : Elmiger-Necipoglu