

du 9 avril 2002

dans la cause

Monsieur C

_____ contre

AÉROPORT INTERNATIONAL DE GENÈVE

représenté par Me Antonella Schiavon Nossent, avocate

et

CAISSE DE PREVOYANCE DU PERSONNEL ENSEIGNANT DE
L'INSTRUCTION PUBLIQUE ET DES FONCTIONNAIRES DE
L'ADMINISTRATION DU CANTON DE GENEVE

appelée en cause

EN FAIT

1. Monsieur C_____ travaille au sein de l'Aéroport international de Genève (ci-après: AIG) depuis _____. Il y occupe depuis le _____ le poste _____.
2. L'AIG a adopté, en décembre 1995, un statut du personnel entré en vigueur le 1er janvier de l'année suivante.
3. En 1997, la direction et les représentants du personnel de l'AIG ont confié à un consultant extérieur la tâche d'évaluer 120 postes de travail différents.
4. Le rapport rendu à ce sujet en novembre 1997 préconisait en premier lieu la mise en oeuvre d'une nouvelle politique salariale, dont les principes ont été approuvés par le conseil d'administration le 23 octobre 1998.

Selon le document y relatif, une analyse détaillée des rémunérations 1998 de chaque titulaire avait été faite pour l'analyse des écarts d'équité interne et de compétitivité externe.

Les prix du marché se répartissaient sur une échelle dont le haut était occupé par des entreprises de technologie de pointe avec des emplois à haut risques. L'AIG n'était pas assimilable à de telles entreprises, mais elle était tout de même une entité dynamique pouvant s'aligner sur la médiane des prix.

Il résultait de l'étude d'experts que les personnes recevant les salaires les plus élevés se situaient en réalité en-dessous du 85% de la médiane du marché, alors que celles qui recevaient les salaires les plus bas se situaient au-dessus du 115% de la médiane. Un plan salarial étalé sur deux ans devait permettre aux premières de rejoindre au moins le 85% de la médiane. Quant aux secondes, leur revenu serait gelé jusqu'à ce qu'ils soient "rejoints" par les mécanismes d'augmentation salariale.

5. Par lettre du 29 décembre 1998, M. C_____ a demandé à adhérer au statut du personnel de l'AIG dès le 1er janvier 1999, ce qui lui a été accordé le 27 janvier 1999 par la direction de l'AIG.

6. Le 26 février 1999, le conseil d'administration de l'AIG a approuvé un document intitulé "nouvelle politique salariale, dispositions d'application révisées (rappels CIA plafonnés)".

Ce document définissait plusieurs notions.

Outre le "revenu total (AIG)" et le "salaire fixe du marché", la "classe CIA" était la classe annoncée à la caisse de prévoyance du personnel enseignant de l'instruction publique et des fonctionnaires de l'administration du canton de Genève (ci-après: CIA). L'"annuité CIA" était l'annuité liée à la classe annoncée à la CIA, le "salaire CIA" était le salaire déterminant pour le calcul des prestations CIA, la "différence AIG" était le montant non soumis à la CIA garantissant au titulaire du poste le "salaire fixe".

En ce qui concernait les personnes situées en-dessous du 85% de la médiane des prix du marché, le rattrapage aurait lieu durant les années 1999 et 2000 par le biais d'une révision annuelle de leur situation.

7. Le 27 janvier 2000, l'AIG a adressé à M. C_____ un avis de situation valable dès le début de l'année 2000. Le nouveau salaire fixe annuel était de CHF 128'917,80, soit CHF 10'743,15 mensuellement. Le nouveau salaire CIA annuel était de CHF 127'664,40. Son nouveau revenu total pour l'année 2000 était de CHF 140'908,95, soit le 85,24% de la médiane du prix du marché. Le paiement rétroactif de l'indexation serait effectué lors du versement du salaire de février 2000.

8. Le 28 février 2000, M. C_____ a recouru contre son avis de situation 2000 auprès de la commission de recours instituée par l'article 69 du statut 1995 de l'AIG (ci-après: la commission de recours).

Il critiquait un rattrapage annuel insuffisant à son avis, ainsi qu'une inégalité de traitement dans la non prise en compte salariale de ses années d'ancienneté

9. La commission de recours a partiellement admis le recours de M. C_____ par décision du 2 octobre 2000, laquelle ne mentionnait ni les voies ni les délais de recours.

Elle relevait tout d'abord que M. C_____ avait

atteint en 2000 le 85,24% de la médiane du prix du marché et ne pouvait donc se plaindre d'un rattrapage insuffisant.

Par ailleurs, tenant compte d'une décision prise par la direction de l'AIG le 14 février 2000, la commission de recours a accordé à M. C_____ la correction de son annuité 2000 et le versement d'une indexation entière.

10. M. C_____ a reçu cette décision le 11 octobre 2000 et a recouru à son encontre auprès du Tribunal administratif en postant son recours le 11 novembre 2000, ce jour étant un samedi.

Malgré l'admission partielle de son recours par la commission, il subsistait une inégalité de traitement en raison de l'intégration de la prime de fidélité au revenu global. De plus, la totalité du salaire n'était pas pris en compte auprès de la CIA. Tout employé qui, par application de la nouvelle politique salariale, avait gravi plus de deux classes Etat, voyait son salaire assuré plafonné à ce niveau, ce qui constituait une autre inégalité de traitement.

11. Dans sa réponse du 15 février 2001, l'AIG a tout d'abord considéré que le recours de M. C_____ était tardif, qu'il ne contenait aucune conclusion claire, et qu'il était par conséquent irrecevable.

Par ailleurs, M. C_____ se contentait de critiquer de manière générale la nouvelle politique salariale menée par l'AIG, mais ne formulait aucun grief précis. Il fallait noter qu'en 2000, l'écart entre le salaire fixe de M. C_____ de CHF 128'917,80 et son salaire total de CHF 140'908,95 était constitué notamment de sa prime de fidélité.

12. M. C_____ a répliqué le 9 avril 2001.

Le coulisement dans la grille des salaires de l'Etat se faisait selon des règles bien précises que l'AIG n'avait pas respectées en l'espèce. Il serait opportun d'entendre à ce sujet M. P_____, directeur de l'office du personnel de l'Etat.

13. L'AIG a dupliqué le 10 mai 2001.

Le lien entre la classe de traitement AIG et celle

de l'Etat n'était utile que pour le calcul des cotisations à la CIA. A part cela, les grilles salariales de l'AIG et de l'Etat étaient parfaitement indépendantes.

14. Sur différentes questions posées le 23 novembre 2001 aux parties par le juge délégué, l'AIG a répondu le 19 décembre suivant.

Le statut du personnel du 1er décembre 1995 était en cours de révision suite à l'adoption de la nouvelle politique salariale. L'article 25 alinéa 1 du statut, selon lequel les montants des rémunérations étaient fixés selon l'échelle des traitements de la fonction publique, n'était plus valable, ainsi que d'autres dispositions du statut.

15. M. C_____ a répondu aux mêmes questions le 20 décembre 2001. Ses observations seront reprises ci-après en tant que de besoin.

16. Le juge délégué s'étant adressé les 23 novembre 2001 et 8 janvier 2002 à la direction de la CIA pour la prier de prendre position sur le litige, en la rendant attentive au fait qu'elle serait éventuellement appelée en cause, la CIA a répondu le 21 janvier 2002.

Bien que l'AIG ait une politique salariale différente de celle de l'Etat de Genève, les prescriptions minimales prévues par la LPP étaient respectées dans la mesure où l'AIG annonçait pour tout son personnel l'intégralité du salaire AVS.

En ce qui concernait la prévoyance surobligatoire, l'AIG appliquait l'article 5 des statuts de la CIA. Le plan d'assurance était donc construit à partir d'un salaire brut pris dans l'échelle des traitements de l'Etat, correspondant à une classe et une annuité déterminée.

EN DROIT

1. a. Selon l'article 56A alinéas 1 et 2 LOJ, le Tribunal administratif est compétent comme autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative, pour connaître des recours contre des décisions rendues notamment par des établissements de

droit public au sens de l'article 5 lettre e de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10).

L'intimé est constitué en établissement autonome de droit public au sens de la loi sur l'aéroport international de Genève du 10 juin 1993 (LAIG - H 3 25). Sa commission de recours instituée par l'article 69 du statut du personnel est une autorité interne de l'intimée, même si elle est présidée par un magistrat ou ancien magistrat de l'ordre judiciaire. En effet, cette commission ne trouve aucun fondement juridique en dehors du statut lui-même.

Par conséquent, ses décisions doivent être assimilées à des décisions de l'intimé et la compétence du Tribunal administratif doit être admise par renvoi de l'article 56A alinéa 2 LOJ à l'article 5 lettre e LPA.

b. L'intimé conteste que le recours ait été interjeté à temps, puisque le délai légal de 30 jours suivant la communication de la décision litigieuse (art. 17 al. 1 et 63 al. 1 let. a LPA) échéait le vendredi 10 novembre 2000. L'intimé fait valoir en outre que la jurisprudence développée au sujet des conséquences de l'absence d'indication des voies et délais de recours dans une décision ne peut s'appliquer en l'espèce, le recourant ayant siégé au conseil d'administration et étant un homme averti.

On ne saurait toutefois suivre l'intimé sur ce point sans faire preuve de formalisme excessif. Certes, le recourant a laissé passer d'un jour le délai de recours, mais de son côté la commission de recours a omis de donner à ce dernier une indication prévue par la loi (art. 46 al. 1 LPA), ce dont les conséquences ne sauraient peser uniquement sur le recourant (art. 47 LPA).

c. L'intimé considère encore que le recourant n'a pas pris de conclusions, du moins pas de façon suffisamment claire pour satisfaire aux conditions de recevabilité de l'article 65 alinéa 1 LPA.

Il est vrai que les écritures du recourant ne sont pas d'une grande limpidité, mais la technicité du problème s'y prête difficilement. Le recourant considère cependant de façon assez évidente que la décision litigieuse laisse subsister deux problèmes: d'une part le

fait qu'en incluant la prime de fidélité dans le revenu global, et en calculant ce dernier par rapport à la médiane du marché, ses années d'expérience ne sont finalement pas valorisées par rapport à un débutant. D'autre part, le fait que son salaire assuré auprès de la CIA dépende de l'ancienne classification de l'Etat et qu'il soit par conséquent inférieur à son salaire AIG.

En l'occurrence, c'est davantage la difficulté d'entrevoir la situation issue d'une hypothétique admission du recours, plutôt que la compréhension de ce dernier, qui caractérise le présent litige. Cela ne constitue cependant pas une cause d'irrecevabilité. Partant, l'exception soulevée par l'intimé ne sera pas retenue.

d. L'employeur et les institution de prévoyance ne sont pas habilités à rendre des décisions administratives en matière de prévoyance professionnelle. C'est pourquoi, en cette matière, les litiges font l'objet d'une action auprès du tribunal cantonal compétent selon l'article 73 de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité du 25 juin 1982 (LPP - RS 831.40), soit à Genève le Tribunal administratif (art. 56C let. d LOJ).

En tant qu'il concerne la question du montant du salaire sur lequel sont prélevées les cotisations LPP, le recours ne peut donc être considéré comme tel, mais doit être traité comme une demande. Il est par conséquent sans pertinence que le demandeur n'ait pris aucune conclusion à cet égard devant la commission de recours. Cela implique également que, contrairement à ce que soutient le défendeur, le demandeur ne saurait avoir renoncé à ses droits du fait qu'il n'a pas "recouru" contre son avis de situation 2001, lequel ne peut être considéré comme une décision sous l'angle de la LPP.

2. a. Selon l'article 13 alinéa 1 LAIG, le conseil d'administration de l'intimé en est le pouvoir supérieur, sous réserve de la haute surveillance et du contrôle exercé par le Conseil d'Etat (art. 5 al. 1 LAIG). Le conseil d'administration est compétent notamment pour établir le statut du personnel après concertation avec les organisations représentatives du personnel (art. 13 al. 2 let. j LAIG). Aucune autre autorité n'est appelée à contrôler ou avaliser le statut.

b. Selon l'article 1 alinéa 1 de ce texte, le

personnel de l'intimé est régi par le statut, complété par les dispositions des règlements sectoriels ou d'application que la direction générale peut encore édicter (art. 1 al. 2 statut).

c. La classification des fonctions se fait sur la base des rémunérations usuelles du marché pour les cadres supérieurs (art. 24 al. 1 statut), et pour l'ensemble des autres fonctions sur la base d'une méthode d'évaluation adoptée par le conseil d'administration sur proposition d'une commission comprenant des membres de la direction et du personnel, ainsi que des experts (art. 24 al. 2 statut).

Les montants des rémunérations sont fixés selon l'échelle des traitements de la fonction publique, eu égard à la convention passée par l'intimé avec la CIA (art. 25 al. 1 statut).

Le personnel a droit à une prime de fidélité dont le montant est fixé dans un règlement d'application (art. 27 statut).

3. Il ressort des écritures successives du recourant, de façon plus ou moins explicite, qu'il fait grief à la nouvelle politique salariale adoptée par le conseil d'administration de l'intimé le 26 février 1999 de ne pas respecter les dispositions susmentionnées du statut, auquel il avait adhéré au début de l'année 1999.

a. Le principe du parallélisme des formes découle de celui de la légalité prévu par l'article 5 alinéa 1 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 (ATF 126 V 183 consid. 5b, p. 190). Il signifie qu'une disposition légale (au sens matériel) ne peut être modifiée que par l'adoption d'une disposition de rang égal ou supérieur (Blaise KNAPP, Précis de droit administratif, 4ème édition, Bâle 1991, p. 59 n° 272).

b. Le statut du personnel de l'intimé est adopté par l'organe désigné à l'article 13 alinéa 2 lettre j LAIG, soit par le conseil d'administration. C'est donc également ce dernier qui est compétent pour modifier le statut, selon la procédure établie par la disposition légale précitée. En adoptant la nouvelle politique salariale de l'intimé, le conseil d'administration a opéré des modifications des articles 24 à 27 du statut, ainsi que cela ressort des calculs opérés pour déterminer le revenu du recourant dès l'année 1999 et des propres

écritures de l'intimé. Le fait que le statut, dont l'application a été partiellement remplacée par les dispositions de la nouvelle politique salariale, n'a subi aucun changement formel (abrogation ou modification d'articles), n'est cependant pas déterminant. En effet, étant précisé que la LAIG ne prévoit pas que le statut au sens formel devrait seul régler les questions relatives au traitement du personnel, on se trouve en l'espèce dans le cadre d'un concours entre deux sources de droit de même niveau, le principe applicable dans une telle situation étant la prééminence des dispositions postérieures (B. KNAPP, op. cit., eod. loc.). L'intimé pouvait donc légitimement appliquer, dès 1999, les dispositions de la nouvelle politique salariale en lieu et place des dispositions contraires du statut.

4. a. Le recourant voit ensuite une inégalité de traitement dans le fait que sa prime de fidélité soit incluse dans un revenu dont le montant global est défini par rapport à une moyenne. De cette façon, ses collègues plus jeunes seraient en quelque sorte indûment avantagés.

Il ne précise toutefois pas quelle disposition de la nouvelle politique salariale serait ainsi violée.

b. La prime de fidélité n'est pas nivelée, mais correspond de manière effective à l'ancienneté de chaque employé, comme l'admet du reste le recourant dans ses écritures du 20 décembre 2001. Ce qui donne à ce dernier le sentiment que ses années d'expérience ont perdu leur valeur, c'est que l'ensemble de ses revenus annuels sont définis par rapport au revenu moyen des employés occupant en Suisse une fonction équivalente à la sienne, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise. Le conseil d'administration de l'intimé, qui dispose d'une autonomie complète par rapport aux mécanismes de rémunération de l'Etat, n'a cependant pas abusé de son pouvoir d'appréciation en usant de ce procédé. Le bureau d'expert mandaté pour l'élaboration de la nouvelle politique salariale n'a pas relevé l'opportunité de prévoir, pour une même fonction, des salaires totaux (total cash) différents selon l'ancienneté, et le tribunal de céans n'a pas à porter une autre appréciation sur ce point.

Pour ces raisons, les observations formulées par le recourant à propos des mécanismes de progression salariale au sein de l'administration cantonale sont sans pertinence. Le tribunal renoncera par ailleurs, pour le même motif, à entendre le directeur de l'office du

personnel de l'Etat.

Le grief d'inégalité de traitement relatif à la prime de fidélité et au revenu annuel global devra donc être rejeté.

5. S'agissant de la partie du litige qui concerne la prévoyance professionnelles, le demandeur s'oppose à ce que son salaire assuré auprès de la CIA soit calculé sur la base d'une "classe équivalence Etat", parce qu'ainsi son salaire pris en compte au regard de l'assurance est inférieur à son salaire réel.

La réponse du défendeur sur ce point consiste à dire que, puisque la CIA a accepté d'assurer les collaborateurs et collaboratrices de l'intimé en prévoyance professionnelle, cela a été fait en conformité avec les dispositions légales applicables et les statuts de la CIA.

Quant à cette dernière, elle indique que les prescriptions minimales prévues par la loi sont respectées dans la mesure où l'intimé annonce pour tout son personnel l'intégralité du salaire AVS. En ce qui concerne la prévoyance sur-obligatoire, la CIA renvoie à l'article 5 de ses statuts en précisant que le plan d'assurance est construit à partir d'un salaire brut de l'échelle de traitement de l'Etat, qui correspond à une classe et une annuité.

a. Le salaire coordonné, soit la part du revenu assuré dans le cadre de la prévoyance obligatoire (art. 8 al. 1 de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité du 25 juin 1982 - LPP - RS 831.40), correspond au salaire déterminant selon l'AVS, dont est soustrait le montant de coordination de l'article 7 alinéa 1 LPP (C. HELBLING, Personalvorsorge und BVG, édition 2000, pp. 164-165). Le salaire coordonné a cependant une limite supérieure (art. 8 al. 1 LPP).

Les institutions de prévoyance peuvent étendre l'assurance au-delà des conditions minimales de la loi (art. 49 al. 2 LPP). Ce sont alors leurs dispositions réglementaires internes qui s'appliquent (art. 50 LPP), sous réserve de quelques normes impératives (art. 49 al. 2 LPP).

b. Selon l'article 3 des statuts de la CIA (approuvés

par loi cantonale du 28 octobre 1999), les institutions externes à l'Etat, soit notamment les établissements de droit public cantonal, sont des employeurs susceptibles de s'affilier à la CIA.

Les salariés de la catégorie I sont ceux qui se trouvent au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée ou de plus de trois mois (art. 4 al. 2 des statuts). Leur traitement déterminant est le traitement légal annuel défini dans l'échelle des traitements des membres du personnel de l'Etat, compte tenu du taux d'activité (art. 5 al. 1 des statuts). Le traitement déterminant est toutefois limité au traitement maximum de la classe 30 de l'échelle des traitements des membres du personnel de l'Etat, compte tenu du taux d'activité (art. 5 al. 4 des statuts). Le traitement assuré sert de base pour le calcul des cotisations des salariés et de l'employeur. Il correspond au traitement déterminant défini à l'article 5, moins une déduction de coordination avec la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants du 20 décembre 1946 (LAVS - RS 831.10) (art. 5 al. 1 et 2 des statuts). Le traitement assuré déterminant sert de base notamment au calcul des prestations de la CIA. Il se calcule, pour les salariés de la catégorie I, en multipliant le traitement assuré à 100% par le taux moyen d'activité (art. 8 al. 1 et 2 des statuts).

c. Ces dispositions ne prévoient pas la situation dans laquelle un employeur affilié à la CIA disposerait d'une échelle de rémunération différente de celle fixée pour le traitement des membres du personnel de l'Etat. Cette hypothèse étant réalisée dans le cas du défendeur (bien qu'elle ne le fût point avant l'abrogation de fait de l'article 25 alinéa 1 du statut du personnel), ce dernier s'est efforcé de faire correspondre les traitements versés à son personnel à une classe et une annuité de l'échelle de l'Etat, sans toutefois que cette correspondance soit parfaite, puisqu'il subsiste une "différence AIG" non soumise à la prévoyance professionnelle.

La question n'est pas seulement de savoir si le défendeur déclare l'entier du salaire AVS à la CIA, comme le souligne cette dernière, mais comment ce salaire est pris en compte par rapport aux statuts de cette institution de prévoyance. Or, pour un employé payé exclusivement sur la base de l'échelle de traitement de l'Etat, il n'existe pas de "différence" entre le traitement déterminant au sens de l'article 5 alinéa 1

des statuts et son traitement fixe annuel. C'est dans cet esprit que sont conçus les statuts de la CIA et qu'ils doivent être appliqués à l'ensemble des assurés de la catégorie I. A cet égard, le principe du parallélisme des formes, déjà évoqué, a pour conséquence que les conventions particulières entre un employeur et la CIA ne peuvent déroger aux statuts dans la mesure où ils ne font pas, eux non plus, l'objet d'une approbation du Grand Conseil.

Le fait que le demandeur ne soit assuré auprès de la CIA que pour une partie de son salaire fixe annuel constitue donc une inégalité de traitement par rapport aux autres assurés de sa catégorie. A défaut de disposition statutaire ad hoc, prévoyant par exemple une autre définition du salaire déterminant lorsque le traitement réel est fondé sur une autre base que celle de l'Etat, l'esprit et le but des statuts, et notamment de leurs articles 5 alinéa 1, 6 alinéa 2 et 8 alinéa 1, entraîne l'obligation pour la CIA de calculer le salaire assuré, le montant des cotisations et celui des prestations d'après le salaire fixe annuel du demandeur et non d'après sa "classe équivalence Etat".

La CIA étant appelée en cause, elle sera invitée à établir à l'attention du demandeur et du défendeur le solde des cotisations dues au sens des considérants pour les années 2000 et 2001 concernant le demandeur, et à calculer en conséquence les prestations qui lui seraient dues en cas de réalisation d'un risque. Elle précisera ce faisant la part de cotisation due par le demandeur, respectivement par le défendeur, selon la proportion fixée par l'article 54 alinéa 2 des statuts de la CIA.

Le demandeur et le défendeur seront condamnés à verser à la CIA leur part de cotisation ainsi calculée.

Le montant global des cotisations arriérées sera augmenté, à charge du défendeur, d'un intérêt moratoire à 5% dès la date moyenne du 1er janvier 2001, crédité sur le compte du demandeur (SZS 1990, p. 155).

6. a. Le recours sera rejeté.

La demande, en tant qu'elle porte sur la prévoyance professionnelle, sera admise.

b. Un émolument réduit de CHF 1'000.- sera mis à charge du recourant concernant son recours.

S'agissant de la partie du litige dans laquelle le défendeur succombe, la procédure est en principe gratuite (art. 73 al. 2 LPP). Aucun émolument ne sera perçu.

c. Aucune indemnité de procédure ne sera allouée à l'intimé qui n'y a pas conclu.

PAR CES MOTIFS
le Tribunal administratif
préalablement:

appelle en cause la Caisse de prévoyance du personnel enseignant de l'instruction publique et des fonctionnaires de l'administration du canton de Genève;

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 11 novembre 2000 par Monsieur C_____ contre la décision de la commission de recours du personnel de l'Aéroport International de Genève du 2 octobre 2000;

déclare recevable la demande de Monsieur C_____ dirigée contre l'Aéroport International de Genève;

au fond :

rejette le recours;

admet la demande;

invite la Caisse de prévoyance du personnel enseignant de l'instruction publique et des fonctionnaires de l'administration du canton de Genève à établir et à faire parvenir à l'Aéroport International de Genève et à M. C_____ un décompte des cotisations de prévoyance professionnelles dues au sens des considérants;

condamne l'Aéroport International de Genève à payer à la Caisse de prévoyance du personnel enseignant de l'instruction publique et des fonctionnaires de l'administration du canton de Genève sa part de cotisation ainsi définie;

condamne Monsieur C_____ à payer à la Caisse de prévoyance du personnel enseignant de l'instruction publique et des fonctionnaires de l'administration du canton de Genève sa part de cotisation ainsi définie;

condamne l'Aéroport International de Genève à payer à la Caisse de prévoyance du personnel enseignant de l'instruction publique et des fonctionnaires de l'administration du canton de Genève un intérêt de 5% calculé sur l'ensemble des cotisations arriérées au sens des considérants, dès le 1er janvier 2001;

met à la charge de Monsieur C_____ un émolument de CHF 1'000.-;

dit que conformément aux articles 97 et suivants de la loi fédérale d'organisation judiciaire, le présent arrêt peut être porté, par voie de recours de droit administratif, dans les trente jours dès sa notification, auprès du Tribunal fédéral des assurances. Le délai ne peut être prolongé. Le mémoire de recours sera adressé, en trois exemplaires, au Tribunal fédéral des assurances, Adligenswilerstrasse 24, 6006 Lucerne;

communique le présent arrêt à Monsieur C_____, à Me Antonella Schiavon Nossent, avocate de l'intimé, et à la Caisse de prévoyance du personnel enseignant de l'instruction publique et des fonctionnaires de l'administration du canton de Genève.

Siégeants : M. Paychère, président, MM. Thélin, Schucani, Mmes Bonnefemme-Hurni, juges, M. Torello, juge suppléant.

Au nom du Tribunal administratif :
la greffière-juriste adj. : le vice-président :

M. Tonossi

F. Paychère

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :

Mme M. Oranci