VPB 65.97

(Décision de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral du 30 mai 2001 en la cause A [CRP 2001-005])

Bundespersonal. Zuständigkeit der Rekurskommission. Beendigung des Dienstverhältnisses: Vereinbarung oder Verfügung? Abgangsentschädigung. Treu und Glauben (falsche Auskunft einer Behörde).

- Die Rekurskommission ist zuständig für die Beurteilung von Beschwerden gegen Verfügungen der Swisscom AG im Bereich der Dienstverhältnisse, welche bis zum Ende der Verwaltungsperiode 1997-2000 erhoben worden sind (E. 1).

- Ist es zulässig, öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse durch Vereinbarung aufzulösen? Frage im vorliegenden Fall offen gelassen, da die vermeintliche Vereinbarung als Verfügung erachtet werden muss (E. 3).

- Die angefochtene Verfügung verletzt den Grundsatz von Treu und Glauben nicht, denn die vorliegende falsche Auskunft bezog sich auf die Besteuerung der Abgangsentschädigung und wurde durch die Swisscom AG erteilt, die jedoch nicht als zuständige Steuerbehörde gelten konnte (E. 4).

Personnel fédéral. Compétence de la Commission de recours. Fin des rapports de service: convention ou décision? Indemnité de départ. Bonne foi (renseignement erroné fourni par une autorité).

- La Commission de recours est compétente pour statuer sur les recours formés contre des décisions de Swisscom SA en matière de rapports de service jusqu'à la fin de la période administrative 1997-2000 (consid. 1).

- Est-il admissible de résilier des rapports de service de droit public au moyen d'une convention? Question laissée ouverte dans la mesure où, en l'espèce, il s'avère que la prétendue convention doit être considérée comme une décision (consid. 3).

- La décision attaquée ne viole pas le principe de la bonne foi, étant donné que le renseignement erroné en cause, relatif à l'imposition de l'indemnité de départ, a été fourni par Swisscom SA, qui ne pouvait pas apparaître comme une autorité compétente en matière fiscale (consid. 4).

Personale federale. Competenza della Commissione di ricorso. Fine dei rapporti di servizio: convenzione o decisione? Indennità di partenza. Buona fede (informazione sbagliata data da un'autorità).

- La Commissione di ricorso è competente fino alla fine del periodo amministrativo 1997-2000 per statuire sui ricorsi interposti contro decisioni di Swisscom SA in materia di rapporti di servizio (consid. 1).

- E' ammissibile porre fine ai rapporti di servizio di diritto pubblico mediante una convenzione? La questione è lasciata aperta, nella misura in cui, nella fattispecie, risulta che la convenzione invocata deve essere considerata come una decisione (consid. 3).

- La decisione impugnata non viola il principio della buona fede, visto che l'informazione errata, relativa all'imposizione fiscale dell'indennità di partenza, è stata data da Swisscom SA, che non poteva apparire come un'autorità competente in materia fiscale (consid. 4).

Fonctionnaire de Swisscom SA, A apprit le 7 décembre 1998 que sa place de travail serait supprimée et que tous les efforts faits pour lui procurer un autre emploi au sein de Swisscom SA s'étaient révélés infructueux. En conséquence, il fut transféré à l'Antenne Emploi, service interne mis en place par Swisscom SA pour aider ses collaborateurs à retrouver un emploi suite à la suppression de leur poste. A bénéficiait de la garantie que son salaire lui serait versé jusqu'au 31 décembre 2000, date à laquelle ses rapports de service prendraient fin au plus tard.

Le 13 avril 1999, A eut un entretien avec B, conseiller en personnel de l'Antenne Emploi. B lui présenta les indemnités de départ qu'il percevrait s'il acceptait de partir avant qu'une résiliation des rapports de service ne lui soit notifiée. A cette occasion, deux tableaux furent remis à A, indiquant les montants bruts des indemnités qu'il recevrait pour un départ au 31 mai 1999 (Fr. 138'686.55), respectivement au 30 juin 1999 (Fr. 140'696.50). Afin d'estimer le montant net qui lui reviendrait, A demanda à connaître le total des impôts qui seraient prélevés sur ces montants. B indiqua alors sur deux «post-it» que la somme nette impliquait une déduction de 15%, les charges sociales se montant en principe à 5% et le taux d'imposition à 10%, ce qui donnait des montants nets de Fr. 118'000.- et Fr. 120'000.- environ. Par courrier du 28 avril 1999, A fit part à Swisscom SA de sa décision de quitter son emploi au 30 juin 1999. Par convention, signée par les parties le 28 avril 1999, Swisscom SA s'engagea à verser au recourant une indemnité de départ de Fr. 140'696.50. La convention précisait que l'indemnité de départ était soumise aux cotisations sociales ainsi qu'à l'impôt.

A retrouva un travail auprès de la Commune de D, qui l'engagea à un salaire annuel inférieur de Fr. 16'000.- environ à son salaire précédant. Dans le courant du deuxième semestre 1999, A apprit que son indemnité de départ serait probablement imposée à un taux de 27%. Il contacta Swisscom SA en date du 6 mars 2000 et sollicita de celle-ci qu'elle couvre la différence entre le taux de 10% indiqué par B et le taux effectif de 27%, considérant qu'elle était liée par les engagements pris.

En date du 19 juillet 2000, Swisscom SA rendit une décision par laquelle elle constata que les prétentions de A étaient infondées. Par recours du 14 septembre 2000, A conclut à l'annulation de la décision précitée. Swisscom SA rejeta ce recours par décision du 3 janvier 2001. Par recours du 5 février 2001 auprès de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral (CRP, Commission de recours ou Commission de céans), A (le recourant) conclut à l'annulation de la décision du 3 janvier 2001. Par réponse du 26 mars 2001, Swisscom SA s'est référée pour l'essentiel aux considérants de sa décision du 3 janvier 2001.

Extrait des considérants:

1. Conformément à l'art. 58 al. 2 let. b ch. 3 du Statut des fonctionnaires du 30 juin 1927 (StF, RS 172.221.10), la Commission de céans est l'instance de recours compétente pour statuer sur les recours formés entre autres contre les décisions prises en première instance ou sur recours par les organes de dernière instance des établissements ou entreprises autonomes de la Confédération en matière de rapports de service, dans la mesure où le recours de droit administratif auprès du Tribunal fédéral est ouvert. Swisscom SA est une société anonyme de droit public (art. 2 de la loi fédérale du 30 avril 1997 sur l'organisation de l'entreprise fédérale de télécommunications [Loi sur l'entreprise de télécommunications, LET, RS 784.11]), qui, à l'exception de

son fondement de droit public, est pour l'essentiel soumise aux dispositions du droit privé (cf. art. 4, 16, 24 LET; Tobias Jaag, Besonderheiten des Personalrechts im halbstaatlichen Bereich, in: Helbling/Poledna, Personalrecht des öffentlichen Dienstes, Berne 1999, p. 591 s.). Il ressort ainsi en principe de l'art. 16 al. 1 LET que le personnel de l'entreprise est engagé sous le régime du droit privé. Toutefois, selon l'art. 25 al. 1 et 2 LET, l'entreprise reprend les
rapports de service existants en qualité d'employeur et, jusqu'à la fin de la période administrative de 1997 à 2000, le personnel de l'entreprise bénéficiant d'un statut de fonctionnaire est soumis à la législation sur le personnel de la Confédération, plus précisément au règlement du 4 novembre 1998 des fonctionnaires Swisscom arrêté par le Conseil fédéral (RFS, RS 172.221.102.2; cf. André Moser, Der Rechtsschutz im Bund, in: Helbling/Poledna, Personalrecht des öffentlichen Dienstes, Berne 1999, p. 536). Selon l'art. 91 al. 1 RFS en relation avec l'art. 58 al. 2 let. b ch. 3 StF, la Commission de céans est compétente jusqu'à la fin de la période administrative de 1997 à 2000 pour statuer également sur les recours formés contre des décisions de Swisscom SA en matière de rapports de service (cf. décision de la Commission de céans du 31 mai 2000, en la cause K. [CRP 1999-015], consid. 1a, confirmée par le Tribunal fédéral en date du 15 février 2001; Moser, op. cit., p. 544). La décision du 3 janvier 2001 peut faire l'objet, en dernière instance, d'un recours de droit administratif au Tribunal fédéral, car elle n'entre pas dans le cadre des motifs d'irrecevabilité prévus aux art. 99 à 101 de la loi fédérale d'organisation
judiciaire du 16 décembre 1943 (Organisation judiciaire [OJ], RS 173.110), en particulier à l'art. 100 let. e OJ. La Commission de recours est par conséquent compétente pour traiter le présent recours, qui a été formé pendant le délai légal de recours de l'art. 50 de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021) et satisfait par ailleurs aux conditions de forme et de fond des art. 51 et 52 PA.

2. (...)

3.a. En l'espèce, il convient, à titre préjudiciel, de définir le cadre dans lequel le renseignement litigieux a été donné. Selon qu'il s'agit d'un rapport de puissance publique ou d'une relation contractuelle, le cas devra être apprécié sous l'angle de la protection de la bonne foi en cas de renseignements fournis par une autorité, respectivement à la lumière des règles contractuelles (p. ex. réparation du dommage causé par la faute pré-contractuelle de l'une des parties, annulation pour cause d'erreur essentielle de l'une des parties lors de la conclusion ou interprétation des clauses du contrat selon le principe de la confiance, sur ces deux derniers points, Pierre Moor, Droit administratif, vol. 2, Berne 1991, p. 264 et 268).

En l'occurrence, le recourant a manifesté son intention de quitter son emploi par courrier du 28 avril 1999. Il a joint à sa lettre un document intitulé «Convention sur l'octroi d'une indemnité en cas de départ volontaire». La dite convention était datée du même jour et signée par le recourant, B et C, le responsable du groupe personnel de Swisscom SA. En principe, les conventions ne sont pas des décisions au sens de l'art. 5 PA, mais sont considérées par la majeure partie de la jurisprudence et de la doctrine comme des contrats de droit administratif (cf. André Moser, in Moser/Uebersax, Prozessieren vor eidgenössischen Rekurskommissionen, Bâle et Francfort-sur-le-Main 1998, ch. 3.99). Telle est notamment l'opinion soutenue par le recourant. Le versement d'une indemnité de départ devait inciter les personnes concernées à mettre rapidement terme à leurs rapports de service et éviter à Swisscom SA de respecter les délais de résiliation - il s'agissait d'une offre sans obligation d'acceptation. L'autorité intimée estime, pour sa part, que l'indemnité de départ se présente comme l'une des modalités de la cessation des rapports de service du recourant, la cessation des rapports de service constituant une décision de
l'autorité prise à la demande de l'administré. Elle cite à cet égard André Grisel (Traité de droit administratif, Neuchâtel 1984, p. 472 s. et pp. 502-510), selon lequel les décisions prises à la demande d'un administré ou soumises à son accord ont la nature d'actes administratifs et non de contrats de droit administratif.

b. Si en matière de rapports de travail de droit privé, les parties peuvent fort bien convenir de mettre un terme à leurs relations d'un commun accord sur la base d'une convention (cf. Manfred Rehbinder, Schweizerisches Arbeitsrecht, 14e éd., Berne 1999, ch. 130; Ullin Streiff / Adrian von Kaenel, Arbeitsvertrag, Zurich 1993, ad art. 335 ch. 10; Peter Münch, Von der Kündigung und ihren Wirkungen, in: Thomas Geiser / Peter Münch (éd.), Stellenwechsel und Entlassung, Bâle et Francfort-sur-le-Main 1997, p. 45 ss, ch. 1.101 ss), il apparaît que cette manière de procéder est d'avantage sujette à caution en ce qui concerne les rapports de service de droit public (cf. décision de la Commission de céans du 21 octobre 1999, publiée dans la JAAC 64.36 consid. 2b). Ainsi, Jud (Elmar Mario Jud, Besonderheiten öffentlichrechtlicher Dienstverhältnisse nach schweizerischem Recht, insbesondere bei deren Beendigung aus nicht disziplinarischen Gründen, thèse, St-Gall 1975, p. 159) pense que, comme les rapports de service de droit public ne naissent en règle générale pas au moyen d'un contrat, mais par une décision de droit administratif, ces derniers doivent également se terminer selon les règles du droit public applicables pour mettre un
terme à la validité d'un acte administratif. Schroff/Gerber (Hermann Schroff / David Gerber, Die Beendigung der Dienstverhältnisse in Bund und Kantonen, St-Gall 1985, p. 261, ch. 439) estiment pour leur part que si l'administration cherche à se séparer d'un agent et qu'elle conclut avec lui une convention portant sur la fin des rapports de service, il s'agit à n'en pas douter en réalité d'une décision faussement désignée. D'un autre côté, il convient toutefois de signaler que, dans une décision du 28 janvier 1998 (JAAC 63.65 consid. 2), le Conseil des Ecoles polytechniques fédérales a considéré que, comme le Règlement des employés du 10 novembre 1959 (RE, RS 172.221.104) prévoyait la possibilité de résilier les rapports de service de manière unilatérale aussi bien du côté de l'autorité qui nomme que de celui de l'employé, rien ne s'opposait donc à la validité d'une convention, dans laquelle les parties s'entendraient sur la fin des rapports de service et leurs modalités. Selon l'autorité en question, cette conclusion serait en accord avec la jurisprudence et la doctrine actuelles qui reconnaissent en principe la validité des contrats de droit administratif.

c. En l'espèce, comme il a été vu ci-dessus (cf. let. b), il n'est pas certain qu'il soit sans autre admissible de résilier des rapports de droit public au moyen d'une convention. Cette question peut cependant être laissée ouverte dans la mesure où il apparaît en l'occurrence que la résiliation ne s'est pas faite par le truchement d'une véritable convention, mais doit plutôt être envisagée comme une décision intégrant un élément conventionnel, à savoir une certaine latitude pour le recourant dans le choix du moment de résiliation, pour les motifs suivants. En premier lieu, l'intitulé de la convention est de nature à fournir un éclaircissement: il ressort de la formulation «Convention sur l'octroi d'une indemnité en cas de départ volontaire» que ledit texte ne concerne que l'élément de l'indemnité de départ et non l'ensemble de la procédure de résiliation. Le recourant ayant été engagé en tant que fonctionnaire par voie de décision, il est naturel, en vertu du principe du parallélisme des formes, que la fin des rapports de service s'effectue également par le biais d'une décision. Le fait que la cessation se réalise sur demande du recourant ne modifie pas le caractère décisionnel de l'acceptation de la proposition du
recourant par l'autorité. En effet, celle-ci devait être approuvée par Swisscom SA (cf. art. 53 al. 1 StF). Il faut en outre remarquer que l'élément volontaire de la cessation n'est que relatif, puisque le recourant restait malgré tout soumis à l'obligation de partir avant la fin de l'an 2000. Il découle ainsi des considérations précédentes que les rapports de service ont bien été résiliés par voie de décision.

Cela étant, on peut se demander si l'octroi de l'indemnité lui-même repose vraiment sur une base conventionnelle. A cet égard

l'intitulé «Convention» du document contresigné par le recourant et l'autorité intimée n'est pas déterminant. Il convient d'examiner les circonstances concrètes du cas d'espèce. Le principe même du versement d'une indemnité ne dépend pas de la marge de manoeuvre de Swisscom SA, mais découle de directives administratives précises: les «Richtlinien für flexible Personalmassnahmen bei betrieblichen Veränderungen Telecom PTT» (ci-après: RL 96/2000) du 2 avril 1996[45]. Ces directives reposent sur l'art. 85 du règlement des fonctionnaires 2 du 15 mars 1993 (RF 2, RS 172.221.102.1). Ce règlement s'appliquait au personnel de Swisscom SA jusqu'au 1er décembre 1998. A partir de cette date, le personnel fut soumis au règlement Swisscom du 4 novembre 1998. Selon l'art. 85 RF 2, les entreprises définissent, chacune dans leur ressort, les conditions-cadres de la résiliation et fixent les indemnités. C'est sur cette base que les directives précitées ont été édictées. L'art. 85 RFS dispose, comme l'art. 85 RF 2, que Swisscom SA définit les conditions-cadres et fixe les indemnités. Une telle règlementation n'a manifestement pas encore vu le jour. Les directives 96/2000 des Telecom PTT du 2 avril 1996 s'appliquent donc toujous au cas d'espèce (cf. décision précitée du 31 mai 2000 de la Commission de céans, consid. 3a). Ces directives n'ont certes pas force de loi pour l'administré mais lient l'administration dans la mesure où elle ne peut s'en écarter librement (Pierre Moor, Droit administratif, vol. 1, 2e éd., Berne 1994, p. 269 s.). L'octroi d'une indemnité en cas de départ volontaire est ainsi un droit prévu par des directives administratives d'application générale, qui s'imposent à l'autorité, qui ne peut pas agir selon son bon vouloir. Si les conditions mentionnées par les directives sont réunies, une indemnité doit être versée. En outre, le montant de l'indemnité est calculé selon des règles précises auxquelles l'autorité ne peut déroger, qui ne sont donc en principe pas susceptibles de faire l'objet de négociations de la part du fonctionnaire destinataire de l'indemnité. Il est donc erroné de soutenir que l'indemnité de départ en cause est accordée sur une base contractuelle. La conséquence juridique qui résulte de la convention analysée peut être rapportée à une norme; elle n'a pas pour unique fondement l'accord mutuel et réciproque des parties (cf. sur l'identification de la nature contractuelle d'un acte, Moor, vol. 2, op. cit., p. 242 ss; Minh Son Nguyen, Le contrat de collaboration en droit administratif, Berne 1998, p. 10 s.). Il s'agit en fait d'une décision prise sur demande de l'administré ou selon la doctrine d'un «acte-condition», c'est-à-dire d'un acte unilatéral de l'administration soumis à la condition de l'acceptation (Moor, vol. 2, op. cit., p. 119 et 244).

4.a. Le principe de la protection de la bonne foi, inscrit à l'art. 2 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 (CC, RS 210), est un principe général du droit valable également en droit public, découlant à ce titre directement de l'art. 4 al. 1 de l'ancienne Constitution fédérale du 29 mai 1874 en vigueur jusqu'au 31 décembre 1999 (aCst., RS 1 3), respectivement de l'art. 9 de la nouvelle Constitution fédérale de la Confédération Suisse du 18 avril 1999 (Cst., RS 101; Auer/Malinverni/Hottelier, Droit constitutionnel suisse, vol. 2, Les droits fondamentaux, Berne 2000, ch. 1115 ss; Ulrich Häfelin / Georg Müller, Grundriss des allgemeinen Verwaltungsrechts, 3e éd., Zurich 1998, ch. 521 ss, spéc. 532 et 563 ss; Blaise Knapp, Précis de droit administratif, Bâle et Francfort-sur-le-Main 1991, ch. 497; Moor, vol. 1, op. cit., p. 428). Il en découle notamment que l'administration doit s'abstenir de tout comportement propre à tromper l'administré et qu'elle ne saurait tirer aucun avantage des conséquences d'une incorrection ou insuffisance de sa part (ATF 126 II 387 consid. 3a, ATF 124 II 269 consid. 4a). De manière générale, le principe de la bonne foi s'applique lorsque l'administration crée une apparence de droit, sur laquelle l'administré se fonde pour adopter un comportement qu'il considère dès lors comme conforme au droit. En matière de renseignements, promesses ou assurances donnés à un administré, la jurisprudence a dégagé un certain nombre de critères permettant de juger s'il y a eu violation du principe de la bonne foi (ATF 122 V 409 consid. 3a/bb, ATF 122 II 123 consid. 3b/cc, ATF 121 II 479 consid. 2c, ATF 119 V 307 consid. 3a et les réf. citées; arrêt non publié du Tribunal fédéral du 18 avril 2000, en la cause Q. [4A.8/1999], consid. 3a). En vertu de cette jurisprudence et de la doctrine, le principe de la bonne foi est violé lorsque les cinq conditions cumulatives suivantes sont réunies et que l'administration remet en cause le renseignement fourni:

1. l'administration a agi dans une situation individuelle et concrète, vis-à-vis d'une personne déterminée;

2. l'autorité qui a agi était compétente ou censée l'être;

3. l'attitude de l'autorité était de nature à inspirer confiance et le citoyen concerné ne pouvait ni ne devait reconnaître d'emblée l'illégalité de sa promesse;

4. ladite assurance ou promesse a incité l'administré concerné à prendre des mesures irréversibles ou dont la modification lui serait préjudiciable;

5. la législation applicable n'a pas été modifiée entre le moment où l'administration a donné la promesse en cause et celui où le principe de la bonne foi a été invoqué.

b. En l'espèce, il convient d'examiner si les cinq conditions susmentionnées sont réalisées. En premier lieu, il est certain que le renseignement a été fourni dans une situation individuelle et concrète, vis-à-vis d'une personne déterminée. Au vu des circonstances, il paraît clair que le collaborateur de l'Antenne Emploi avait pour rôle de renseigner le recourant par rapport aux conséquences de ses choix sur sa situation personnelle, en particulier par rapport à l'imposition dans son canton de domicile du capital qu'il recevrait. La mention d'un taux d'imposition dans un but purement abstrait n'est guère concevable; il est plus plausible que le taux d'imposition indiqué sur les «post-it» figurant au dossier ait été lié aux réalités concrètes concernant le recourant. En deuxième lieu, on doit reconnaître que l'attitude de l'autorité (le collaborateur de l'Antenne Emploi) était de nature à inspirer confiance et que le recourant ne pouvait ni ne devait reconnaître d'emblée l'inexactitude du renseignement. D'une part, il ressort des documents fournis par le recourant que l'Antenne Emploi se profilait comme l'interlocutrice privilégiée des collaborateurs Swisscom touchés par les mesures de réduction des effectifs. D'autre part, étant donné la complexité du système fiscal suisse, on ne pouvait exiger du recourant qu'il se rende compte d'emblée du caractère erroné des renseignements reçus. En troisième lieu, ni la législation applicable ni les directives administratives en cause n'ont été modifiées entre le moment où l'administration a donné l'information en cause et celui du présent recours.

La réalisation des deux conditions restantes est par contre sujette à discussion. On peut en particulier se demander si l'assurance litigieuse a incité le recourant à prendre des mesures irréversibles ou dont la modification lui serait préjudiciable. La cessation des rapports de service sur cette base constitue certes une décision irréversible. Il n'est toutefois pas avéré que le recourant n'aurait pas procédé de la sorte s'il avait été correctement informé. Comme le souligne justement la partie intimée, une négociation de l'augmentation du capital versé n'aurait pas été possible, vu le caractère contraignant des directives RL 96/2000. En outre, on ne voit pas en quoi le renseignement fourni a été décisif pour accepter le poste que le recourant occupe actuellement à la commune de D; le recourant savait de toute manière que le salaire qu'il y recevrait serait inférieur au salaire qu'il gagnait chez Swisscom SA. Quoi qu'il en soit, il ne paraît pas nécessaire de trancher définitivement la question. En effet, il est clair que la dernière condition (renseignement fourni par une autorité compétente ou censée l'être) n'est pas réalisée. Si l'Antenne Emploi apparaissait comme l'interlocutrice privilégiée du recourant, le rôle de celle-ci restait avant tout la réinsertion professionnelle des personnes dont l'emploi auprès de Swisscom SA était supprimé (en

proposant par exemple comme services des bilans de compétences ou des cours de reconversion). Si le processus de réinsertion n'excluait pas des conseils en matière financière, l'Antenne Emploi ne pouvait en aucun cas apparaître comme une autorité compétente en matière fiscale et ne pouvait garantir l'application d'un taux d'imposition déterminé (cf. a contrario ATF 107 la 193 dans le lequel le recourant, mal renseigné par sa caisse de pension, démissionne de sa fonction et touche une pension d'un montant inférieur - cas dans lequel le Tribunal fédéral a admis l'application du principe de la bonne foi). Au vu de cet état de fait, il aurait sans doute été souhaitable que le collaborateur de l'Antenne Emploi s'abstînt de fournir des renseignements touchant à des matières n'étant pas de sa compétence et renvoyât le recourant aux autorités compétentes. Il n'en reste pas moins que c'est auprès des autorités fiscales de son canton de domicile - seules compétentes pour lui répondre - que ce dernier aurait dû s'enquérir des conséquences fiscales du versement d'un capital de départ.

En conséquence, Swisscom SA n'a pas violé le principe de la bonne foi en refusant de prendre à sa charge la partie du montant qui sera réclamé par le fisc dépassant les 10% d'imposition indiqués par le collaborateur de l'Antenne Emploi.

5. (...)

[45] Peuvent être obtenues auprès de Swisscom SA, Group Human Resources - Employment Relations (GHR-ER), 3050 Bern.

Dokumente der PRK