

Mercredi 1<sup>er</sup> juin 2022



**Missions Emploi  
Ressources Humaines  
des CCI Occitanie**



Cette Newsletter vous est proposée dans le cadre de  
l'offre SoluCClo Compétences RH

**SOLUCCIO**  
Compétences RH

*Retrouvez toutes les offres SoluCClo sur notre site Internet*

## AU SOMMAIRE

### ACTUALITES

- BDESE : LA LISTE DES INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX Page 2
- LOI SANTE AU TRAVAIL : L'OFFRE SOCLE Page 5
- RETRAITE PROGRESSIVE POUR LES SALARIES EN FORFAIT JOURS Page 7

### JURISPRUDENCE

- PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT ET CRITERES D'ELIGIBILITE Page 10
- NON CUMUL DES AVANTAGES CONVENTIONNELS ET CONTRACTUELS Page 11

### QUOI DE NEUF

- MODULATION DE LA CONTRIBUTION D'ASSURANCE CHOMAGE Page 12

### AGENDA

Page 12



La loi Climat du 22 août 2022 a modifié la base de données économiques et sociales (BDES) pour lui ajouter un volet environnemental (BDESE). Il manquait toutefois un décret précisant les données environnementales devant y figurer. Le texte est paru au Journal officiel.

Depuis la loi Climat du 22 août 2021, la base de données économiques et sociales (BDES) est devenue aussi "environnementale" et se nomme désormais "Base de données économiques, sociales et environnementales" (BDESE). Cette loi ne se contente pas de renommer et de prévoir un enrichissement "environnemental" de la BDESE. Elle étend les compétences du comité social et économique (CSE) aux questions d'environnement, en prévoyant notamment que les différentes consultations de l'instance, tant ponctuelles que récurrentes, doivent désormais intégrer les conséquences environnementales.

Il s'agit de dispositions supplétives [...]: elles n'ont vocation à s'appliquer qu'en l'absence d'accord définissant notamment, comme le permet l'article L.2312-21 du code du travail pour le contenu de la base de données économiques, sociales et environnementales. En cas d'accord, il reviendra aux partenaires sociaux de définir les informations environnementales à intégrer dans la BDESE conventionnelle de l'entreprise.

### Les tableaux de la base de données sont renouvelés

Au-delà de la mise à jour formelle de plusieurs articles réglementaires du code du travail en vue d'y intégrer la nouvelle expression "base de données économiques, sociales et environnementales", ce décret remplace deux tableaux essentiels du code du travail :

- celui qui se trouve à l'article R.2312-8 et qui fixe le contenu supplétif de la BDESE en l'absence d'accord dans les entreprises de moins de 300 salariés
- celui qui se trouve à l'article R.2312-9 et qui fixe le contenu supplétif de la BDESE en l'absence d'accord dans les entreprises de 300 salariés et plus

Le décret du 26 avril 2022 met également à jour les articles du code du travail précisant les informations issues de la BDESE que l'employeur doit mettre à la disposition du comité pour la consultation la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail (articles R. 2312-19 et R. 2312-20) et la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise (articles R. 2312-16 et R. 2312-17). [...]



**Indicateurs environnementaux de la BDESE dans les entreprises de moins de 300 salariés  
(article R. 2312-8 – Rubrique 10 : Environnement) (1)**

A – Politique générale en matière environnementale	Organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement.
B – Economie circulaire	a) Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux définis à l'article R. 541-8 du code de l'environnement et faisant l'objet d'une émission du bordereau mentionné à l'article R. 541-45 du même code.
	b) Utilisation durable des ressources : consommation d'eau et consommation d'énergie.
C – Changement climatique	a) Identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise (communément appelées "émissions du scope 1") et, lorsque l'entreprise dispose de cette information, évaluation du volume de ces émissions de gaz à effet de serre.
	b) Bilan des émissions de gaz à effet de serre prévu par l'article L. 229-25 du code de l'environnement ou bilan simplifié prévu par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 pour les entreprises tenues d'établir ces différents bilans (2).

(1) D'après le décret du 26 avril 2022, lorsque les données et informations environnementales transmises dans le cadre de cette rubrique ne sont pas éditées au niveau de l'entreprise (par exemple, au niveau du groupe ou des établissements distincts, le cas échéant), elles doivent être accompagnées d'informations supplémentaires pertinentes pour être mises en perspective à ce niveau.

(2) La réalisation d'un bilan d'émissions de gaz à effet de serre (BEGES ou bilan GES) est obligatoire tous les 4 ans pour les personnes morales de droit privé employant plus de 500 personnes en métropole et 250 personnes en outre-mer. L'établissement d'un bilan simplifié des émissions de gaz à effets de serre est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés et bénéficiant d'aides au titre du "Plan de relance".



**Indicateurs environnementaux de la BDESE dans les entreprises d'au moins 300 salariés  
(article R. 2312-9 – Rubrique 10 : Environnement) (1)**

Pour les entreprises soumises à la déclaration prévue à l'article R. 225-105 du code de commerce (Déclaration de Performance Extra-Financière) (2)

A – Politique générale en matière environnementale	Informations environnementales présentées en application du 2° du A du II de l'article R. 225-105 du code de commerce (3).
B – Economie circulaire	Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux définis à l'article R. 541-8 du code de l'environnement et faisant l'objet d'une émission du bordereau mentionné à l'article R. 541-45 du même code.
C – Changement climatique	Bilan des émissions de gaz à effet de serre prévu par l'article L. 229-25 du code de l'environnement ou bilan simplifié prévu par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 pour les entreprises tenues d'établir ces différents bilans (4).

Pour les entreprises non soumises à la déclaration prévue à l'article R. 225-105 du code de commerce (Déclaration de Performance Extra-Financière) (2)

A – Politique générale en matière environnementale	Organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement.
B – Economie circulaire	<p>i) Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux définis à l'article R. 541-8 du code de l'environnement et faisant l'objet d'une émission du bordereau mentionné à l'article R. 541-45 du même code.</p> <p>ii) Utilisation durable des ressources : consommation d'eau et consommation d'énergie.</p>
C – Changement climatique	<p>i) Identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise (communément appelées "émissions du scope 1") et, lorsque l'entreprise dispose de cette information, évaluation du volume de ces émissions de gaz à effet de serre.</p> <p>ii) Bilan des émissions de gaz à effet de serre prévu par l'article L. 229-25 du code de l'environnement ou le bilan simplifié prévu par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 pour les entreprises tenues d'établir ces bilans (4).</p>



(1) D'après le décret du 26 avril 2022, lorsque les données et informations environnementales transmises dans le cadre de cette rubrique ne sont pas éditées au niveau de l'entreprise (par exemple, au niveau du groupe ou des établissements distincts, le cas échéant), elles doivent être accompagnées d'informations supplémentaires pertinentes pour être mises en perspective à ce niveau.

(2) La déclaration de performance extra-financière (DPEF) est notamment obligatoire pour les sociétés non cotées qui emploient en moyenne au cours de l'exercice 500 salariés permanents et qui dépassent soit 100 millions d'euros pour le total du bilan, soit 100 millions d'euros pour le montant net du chiffre d'affaires. Pour les sociétés cotées, les seuils sont de 500 salariés et 20 millions d'euros pour le total du bilan ou 40 millions d'euros pour le montant net du chiffre d'affaires.

(3) Il s'agit d'informations portant notamment sur la politique générale en matière d'environnement (organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales, moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions, etc.), la pollution (mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement, etc.), l'économie circulaire (prévention et gestion des déchets, utilisation durable des ressources, etc.), le changement climatique (notamment, les mesures prises pour l'adaptation aux conséquences du changement climatique).

(4) La réalisation d'un bilan d'émissions de gaz à effet de serre (BEGES ou bilan GES) est obligatoire tous les quatre ans pour les personnes morales de droit privé employant plus de 500 personnes en métropole et 250 personnes en outre-mer. L'établissement d'un bilan simplifié des émissions de gaz à effets de serre est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés et bénéficiant d'aides au titre du "Plan de relance".

Source : Editions législatives- Actuel RH - [Décret n° 2022-678 du 26 avril 2022 sur la BDESE](#)

LOI SANTE AU TRAVAIL

LE DECRET VALIDANT L'OFFRE SOCLE EST PUBLIE

**Quelle offre socle les services de santé au travail devront-ils absolument fournir aux entreprises adhérentes ?** Fréquence de la mise à jour de la fiche d'entreprise, transparence des coûts de prestation, plateforme de rendez-vous, aide à la rédaction du DUERP... Le détail de ce qui a été décidé par les partenaires sociaux et validé par l'exécutif.

Un décret du 25 avril 2022, prévu par la loi du 2 août 2021, précise l'offre socle que devront assurer les SPSTI (services de prévention et santé au travail interentreprises).

Cette fameuse offre doit permettre aux SPSTI d'exercer les trois missions qui leur sont déjà dévolues depuis longtemps : le suivi de l'état de santé des salariés, la prévention des risques



professionnels et la prévention de la désinsertion professionnelle. Une certification validera que l'offre proposée est bien conforme aux attentes désormais précisées. Le décret qui encadre la certification est en cours d'élaboration.

### **Proximité des lieux de consultation**

Le texte donne des précisions sur les relations entre les services et les entreprises. Par exemple, il est écrit que le contrat les liant distingue bien l'offre socle de l'offre complémentaire, que le service s'organise pour répondre aux demandes des adhérents "dans des délais utiles" ou encore qu'un espace digitalisé doit permettre à l'employeur de prendre directement ses rendez-vous pour les visites.

Il est acté que le service doit mettre les moyens informatiques requis pour assurer l'interopérabilité avec les autres services. Il doit aussi "s'assurer de la diversité et de la proximité des lieux de consultation et des modalités de leur mise en œuvre : centre fixe, centre mobile ou centre occasionnel, suivi par téléconsultation dans le cadre des dispositions fixées réglementairement".

Le texte des partenaires sociaux impose un certain niveau de transparence des services auprès de leurs adhérents ou aspirants à le devenir. Il prévoit par exemple que l'organigramme des fonctions, les moyens techniques disponibles et les effectifs soient accessibles à toutes les entreprises sur son site Internet. Mais attention, la liste des documents que les SPSTI doivent transmettre fait partie des points non validés par le ministère (voir encadré). La loi prévoyait en effet que ce soit un décret qui la fixe.

### **Document unique**

Sur le volet prévention des risques professionnels, le texte indique que le SPSTI doit systématiquement élaborer la fiche d'entreprise, après visite sur site, dans l'année qui suit son adhésion et la mettre à jour au moins tous les quatre ans ou dans des délais plus brefs si l'entreprise le demande. Si l'entreprise le lui réclame, le SPSTI doit l'aider à rédiger son DUERP et, si elle a moins de 50 salariés, l'accompagner dans l'élaboration de la liste des actions de prévention adaptées. Le service doit réaliser une action de prévention primaire au moins tous les quatre ans (métrologie, sensibilisation, conseils d'aménagement...).

Ce décret rappelle que le service doit s'appuyer sur une équipe pluridisciplinaire. Sa composition est déjà décrite à l'article L.4622-8 du code du travail mais il est ici précisé les sujets sur lesquels les IPRP (intervenants en prévention des risques professionnels) sont mobilisés (bruit, TMS, ergonomie, risque chimique...). La plupart des services possèdent déjà une cellule PDP (prévention de la désinsertion professionnelle). La loi du 2 août 2021 en impose une à tous. Le décret précise qu'elle est dotée de spécialistes : conseiller emploi formation, assistante sociale, psychologue, ergonomiste, ou autres. Elle pourra être mutualisée entre services.



## Augmentation des cotisations ?

Petite subtilité : tout ce qui est dans l'offre socle relève des missions que la loi confie aux services, mais tout ce qui est dans la loi ne se retrouve pas dans l'offre socle. Il en est ainsi des actions de santé publique, qui doivent être "contenues dans un périmètre défini avec précision" et "défini par le fait qu'il existe un lien avec le travail". Le ministère du travail, qui a à cœur d'utiliser les SPSTI pour mener des actions de santé publique (bien plus que les partenaires sociaux, qui ne considèrent pas forcément que ce sont leur rôle), précise en début de décret que toutes les actions, y compris celles de santé publique, restent à la charge des employeurs. [...]

Source : Editions législatives - Actuel RH - [D. n° 2022-653, 25 avril 2022 : JO, 26 avril](#)

## RETRAITE PROGRESSIVE

## EXTENSION DU DISPOSITIF AUX SALARIES EN FORFAIT-JOURS

Un décret, publié au Journal officiel du 27 avril, étend à compter du 1er janvier 2022, l'accès au dispositif de retraite progressive, aux salariés qui ont conclu une convention de forfait-jours réduit. Les conditions de suspension ou de suppression de la fraction de pension, et les activités incompatibles avec ce dispositif sont également précisées.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 (article 110) a introduit cette évolution et a rétabli une égalité de traitement et d'accès à la retraite progressive, entre les salariés dont la durée de travail est fixée par un forfait annuel en jours réduit, et les salariés à temps partiel, dont la durée de travail est fixée en heures. Des ajustements étaient néanmoins attendus et sont apportés par le décret du 26 avril 2022.

### Rappel du contexte

La retraite progressive permet à un salarié de percevoir une partie de sa pension de retraite tout en exerçant une ou plusieurs activités à temps partiel (*article L.351-15 du code de la sécurité sociale*). L'activité à temps partiel doit être comprise entre 40 et 80 % de la durée légale ou conventionnelle applicable dans l'entreprise. L'assuré doit être âgé d'au moins 60 ans et avoir cumulé au moins 150 trimestres d'assurance.

A ce sujet, le Conseil constitutionnel a été saisi d'une QPC et, dans sa décision du 26 février 2021, en a déduit qu'il existait une différence de traitement entre les salariés dont la durée de travail était exprimée en heures et ceux qui exerçaient une activité quantifiée en jours. Selon lui, le principe d'égalité devant la loi n'était pas respecté et cette restriction était inconstitutionnelle.



En conséquence, de nouvelles dispositions ont été prises dans le cadre de la LFSS pour 2022 qui prévoit, qu'à compter du 1er janvier 2022, les salariés en convention de forfait-jours réduit peuvent bénéficier de la retraite progressive.

### **Montant de la pension**

Le montant de la retraite progressive dépend de la durée du travail à temps partiel ou à temps réduit. A cet égard, le code de la sécurité sociale (*article R.351-41 du code de la sécurité sociale*) est mis à jour et prévoit que la fraction de la pension de vieillesse est égale à la différence entre 100 % et la quotité de travail :

- soit à temps partiel par rapport à la durée du travail à temps complet ;
- soit à temps réduit par rapport à la durée de travail maximale exprimée en jours dans l'entreprise.

De plus, la quotité de travail (à temps partiel ou à temps réduit) ne peut être inférieure à 40 % et supérieure à 80 %.

A noter que, l'appréciation de l'exercice des activités à temps partiel ou à temps réduit des assurés salariés de plusieurs employeurs, est déterminée par l'addition, soit des rapports entre le nombre d'heures de travail et la durée du travail à temps complet (salariés à temps partiel), soit des rapports entre le nombre de jours et la durée maximale exprimée en jours (salariés en convention de forfait-jours), applicables à chacun des emplois.

### **Modification, suspension, ou suppression de la pension**

En cas de modification de la durée de travail à temps partiel ou à temps réduit, la fraction de pension versée au salarié, est modifiée à l'issue d'une période d'un an à compter de la date d'entrée en jouissance de la pension de vieillesse. La modification de la fraction de pension prend effet au premier jour du mois suivant la fin de la dernière période annuelle écoulée. A l'issue de chaque période d'un an, l'assuré doit justifier de sa durée de travail à temps partiel.

Des éléments nouveaux, sur la suspension et la suppression définitive de la retraite progressive, complètent la partie réglementaire du code de la sécurité sociale (*article R.351-42 du code de la sécurité sociale*).

### **Suspension du versement de la fraction de pension**

La suspension prend effet au premier jour du mois suivant celui au cours duquel les conditions pour en bénéficier ne sont plus réunies. Le versement reprend le premier jour du mois suivant celui au cours duquel l'assuré remplit à nouveau les conditions pour en bénéficier. Lorsque la suspension résulte d'une modification de la durée de travail à temps partiel ou à temps réduit, elle prend effet au premier jour du mois suivant la fin de la période annuelle prévue à l'article R.351-42 du code de la sécurité sociale précité.





► Lorsque les conditions sont à nouveau réunies pour mettre fin à cette suspension, l'assuré doit être en mesure de le justifier auprès de sa caisse d'assurance vieillesse.

### **Suppression définitive de la fraction de pension**

La suppression prend effet au premier jour du mois civil au cours duquel l'assuré a repris une activité à temps complet. Dès lors que le versement de la fraction de pension est remplacé par celui d'une pension complète, la suppression définitive de la fraction de pension commence à la date d'effet de la pension complète.

### **Activités incompatibles avec ce dispositif**

La retraite progressive ne s'applique pas à l'assuré qui exerce à titre exclusif (*article D.351-14-4 nouveau du code de la sécurité sociale*) :

- une activité incompatible avec un départ progressif en retraite (personnes bénéficiaires d'un appui à la création ou à la reprise d'entreprise, et personnes ayant souscrit un service civique) ;
- une activité accessoire comme celles qui contribuent à l'exécution d'une mission de service public à caractère administratif pour le compte d'une personne publique ou privée, les administrateurs des groupements mutualistes, ou les fonctionnaires et agents publics autorisés à faire des expertises.

*Source : Editions Législatives-Actuel RH – [Décret n° 2022-677 du 26 avril 2022 relatif à l'extension et aux modalités de service de la retraite progressive](#)*



### **Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat : attention aux critères d'éligibilité retenus !**

L'employeur doit veiller à ne créer aucune inégalité de traitement qui ne serait pas justifiée par des raisons objectives et pertinentes lorsqu'il décide de réserver le paiement de la PEPA à certaines catégories de salariés. Il peut toutefois prévoir des critères d'attribution excluant certains salariés et pas d'autres, lorsqu'ils ne sont pas placés dans une situation identique.

Dans cette affaire, le salarié d'un centre de formation d'apprentis (CFA) saisit les juges de diverses demandes, parmi lesquelles figure une demande de régularisation d'un accord collectif et de paiement d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat. Les juges d'appel font droit à cette demande et condamnent l'employeur à payer une certaine somme à titre de prime. Les juges d'appel estiment en effet que les conditions de versement de la prime constituent une atteinte à l'égalité de traitement entre les salariés de différentes catégories. L'employeur porte l'affaire devant la Cour de cassation.

#### **Conditions d'éligibilité de la prime en place dans l'entreprise**

L'employeur a, par note unilatérale, prévu le versement d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat aux salariés des catégories A à E, à l'exclusion des salariés de classes F à J, soit essentiellement les personnels de formation (classe F) et les cadres (classes G à J). Selon lui, la prime devait être versée en fonction du montant des rémunérations conventionnelles, la prime étant réservée aux plus faibles, et des sujétions particulières en termes de durées du travail auxquelles elles étaient astreintes.

#### **Conditions remises en cause par la cour d'appel**

La cour d'appel estime qu'en excluant les salariés de la catégorie F, comprenant essentiellement des personnels de formation, l'employeur aurait violé le principe d'égalité de traitement.

► Selon le principe d'égalité de traitement, tous les salariés placés dans une situation identique doivent bénéficier des mêmes avantages. Il reste toutefois possible de réserver une mesure à certains salariés, mais seulement si la différence de traitement est justifiée par des raisons objectives et pertinentes, et si les conditions d'éligibilité à la mesure sont préalablement définies et contrôlables. En outre, il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe d'égalité de traitement, d'apporter la preuve d'éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération ou de traitement entre des salariés placés dans une situation identique, afin que l'employeur apporte à son tour la preuve d'éléments objectifs et pertinents justifiant la différence.

Selon elle, plusieurs éléments en témoignent :

- l'employeur aurait fait échouer les négociations ouvertes sur la prime et diffusé par la suite une note unilatérale par laquelle il prenait la décision de verser en lieu et place de



la prime en cours de discussion incluant les salariés de la catégorie F, le versement d'une prime qui les excluait, sans argument objectif justifiant cette exclusion ;

- les critères d'attribution de la prime (montant de la rémunération et sujétions liées à la durée du travail) portent atteinte à la liberté du syndicat de régulariser ou non un accord d'entreprise, faute pour l'employeur de fournir des explications sur ces critères ;
- les salariés de la classe F se sont trouvés exclus du versement de la prime alors qu'ils étaient concernés par les accords en cours de négociation.

Mais ce n'est pas l'avis de la Cour de cassation.

### **Absence d'inégalité de traitement caractérisée**

La Cour de cassation considère que la cour d'appel n'a pas suffisamment caractérisé l'inégalité de traitement. Elle ne montre pas en quoi les salariés de la classe F se trouvaient dans une situation identique, au regard de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, à celle des salariés de la classe A et E. L'arrêt d'appel est donc cassé et renvoyé devant une autre cour d'appel.

*Source : Editions législatives- Actuel RH – [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 16 mars 2022, 20-22.734](#)*

### **Non cumul d'avantages contractuels et conventionnels ayant le même objet ou la même cause**

En cas de concours de stipulations contractuelles et de dispositions conventionnelles, les avantages ayant le même objet ou la même cause ne se cumulent pas, seul le plus favorable d'entre eux pouvant être accordé. Il en résulte que sauf dispositions contraires, lorsque l'accord collectif et le contrat de travail prévoient chacun, selon des modalités différentes, une prime destinée à récompenser le salarié de sa présence effective à son poste de travail, celui-ci ne saurait bénéficier d'une application cumulative de ces dispositions et ne peut prétendre qu'au régime globalement le plus avantageux.

*Source : [Cass. soc., 11 mai 2022, n°21-11.240, FS-B](#)*



## QUOI DE NEUF

### Modulation de la contribution d'assurance chômage (« bonus-malus »)

La première modulation du taux de contribution d'assurance chômage (bonus-malus) interviendra à partir du 1er septembre 2022. Pour accompagner les entreprises concernées, le guide du déclarant est désormais disponible.

Les entreprises concernées par la modulation du taux de contribution d'assurance chômage ont reçu un courrier les informant de leur éligibilité en juillet 2021. La première modulation sera calculée en fonction des fins de contrat de travail ou de missions d'intérim constatées entre le 1er juillet 2021 et le 30 juin 2022. Le taux de contribution modulé sera notifié en août 2022, pour une première modulation à partir du 1er septembre 2022.

Accédez au guide : [Guide-declarant-Bonus-Malus.pdf \(urssaf.fr\)](#)

Source : Urssaf

## AGENDA

Jeudi 16 juin 2022

### ATELIER RH : ACTUALITE JURISPRUDENTIELLE

De 9h00 à 10h30, atelier en présentiel à la CCI du Tarn, site d'Albi - 1 avenue Hoche, 81000 ALBI, animé par Me Christophe CABANES D'AURIBEAU - CCDA AVOCATS

Contact : Valérie VINAY Tél : 05 67 46 60 00 @ : [v.vinay@tarn.cci.fr](mailto:v.vinay@tarn.cci.fr)

<https://www.tarn.cci.fr>

