

La DADS et le taux de cotisation AT/MP

Des informations portées sur la DADS sont indispensables au service tarification de la Cram pour déterminer les taux de cotisation « accidents du travail et maladies professionnelles » (AT/MP). Toute erreur dans le remplissage de ces informations peut fausser le montant du (ou des) taux qui sera (ou seront) notifié(s) à l'entreprise. Il est important d'apporter une attention particulière aux zones ci-dessous :

Rubrique du cadre G

Case 7d : numéro du taux AT applicable

Case 8 : année entière

Case 9 : C,D,ou A (cadres, dirigeants, ou apprentis)

Case 12 : période d'emploi (obligatoire si case 8 non renseignée)

Le centre TDS à vos côtés

Les techniciens du centre TDS sont à votre disposition pour vous aider à compléter votre déclaration, notamment la partie concernant l'identification des salariés.

Une bonne identification (numéro de sécurité sociale, nom patronymique, prénom, adresse du salarié, code postal et nom de la commune) sans erreur ni omission est indispensable pour tous les organismes de protection sociale et les services fiscaux.

Alors, n'hésitez pas à contacter les techniciens du centre TDS au 05 62 14 29 00.

Toutes les DADS doivent parvenir au plus tard le 31 janvier 2004 à la Cram Midi-Pyrénées, 2, rue Georges Vivent, 31065 Toulouse Cedex 9.

Les bordereaux récapitulatifs et les versements régularisateurs doivent être expédiés à l'Urssaf de votre département.

Case 14 : C,I,P,D,Z (condition d'emploi) : plus particulièrement temps partiel et domicile.

Attention, vous ne devez pas rajouter un taux AT réduit pour les salariés qui bénéficient d'un abattement ou d'une exonération des cotisations AT. Vous devez les rattacher à l'un des taux notifiés et préétablis par la Cram dans le cadre D (valeur 1,2,3,4).

Ces règles de remplissage sont détaillées dans la notice explicative jointe à la DADS.

Après le traitement de votre DADS, la Caisse régionale d'assurance maladie vous envoie un compte rendu d'exploitation, état quantitatif (nombre de lignes de salaires déclarés, masse des salaires, sécurité sociale et impôts) attestant de l'exploitation de votre déclaration.

Cependant, plusieurs services étant destinataires de cette déclaration, certains sont susceptibles de vous demander un complément d'information, par exemple :

- pour des zones mal complétées ou erronées (numéro de sécurité sociale, identification, etc.) ;
- pour la tarification des accidents du travail, le volet récapitulatif doit indiquer la masse salariale totale de l'établissement, y compris les salaires exonérés de cotisation, mais ne doit pas inclure les salaires des apprentis.

Dial'oc

entreprises

L'alcool au travail : un sujet tabou

Pot de départ à la retraite, déjeuner d'affaires, promotion : l'alcool est partout dans le monde de l'entreprise. Il serait à l'origine de 15 % des accidents du travail et 40 % des accidents de trajet, selon l'Assurance Maladie. Alors, comment réagir face à ce risque ?

Pages 4 et 5

Les maladies professionnelles mieux dépistées

Les centres de consultation de pathologie professionnelle ont pour objectif d'aider les salariés à déterminer l'origine professionnelle d'une maladie. Rencontre avec le docteur Jean-Marc Soulat qui dirige celui de Toulouse.

Page 6



Retraite des salariés : tout ce qui change

La loi portant réforme des retraites a été promulguée le 21 août 2003. Une des mesures phare de cette réforme est la possibilité de partir en retraite avant 60 ans, pour les salariés ayant commencé à travailler jeunes. Les autres mesures (rachat de cotisations, cumul emploi-retraite, etc.) sont en attente des décrets d'application.

Nos explications en pages 2 et 3

Fiche pratique

Quelques rappels utiles pour optimiser la qualité de votre DADS qui doit parvenir à la Cram Midi-Pyrénées au plus tard le 31 janvier 2004.

Pages 7 et 8

FLASH

Vous pouvez retrouver Dial'oc entreprises en ligne sur le site de la Cram : www.cram-mp.fr rubrique actualité / publications



Dial'oc entreprises • ISSN en cours • CPPAP n° 1202 M 05094 • Directeur de la publication : Michel Lages • Coordination rédactionnelle : Marie-Thérèse Serin • Journaliste : Catherine Andrieu • Photographie : Chantal Sannicandro
Correspondants : Jean-Loup Pulicani, Catherine Brocard, Solange Maurel • Documentaliste : Ghislaine Fau • PAO : Jacques Gonçalves • Téléphone rédaction 05 62 14 29 03 • Impression Cram Midi-Pyrénées 2, rue Georges Vivent - 31065 Toulouse Cedex 9 • Site internet : www.cram-mp.fr

Réforme des retraites : parution du décret sur les départs anticipés

A compter du 1^{er} janvier 2004, les salariés du régime général ayant commencé à travailler jeunes et ayant eu une longue carrière pourront, sous trois conditions, demander leur retraite entre 56 et 59 ans. Le décret sur la retraite anticipée a été publié au journal officiel le 31 octobre 2003.

• Condition de durée d'assurance validée

Les intéressés devront justifier, tous régimes de retraite de base confondus (c'est-à-dire sur l'ensemble de leur carrière) d'une durée totale d'assurance au moins égale à 168 trimestres.

• Condition de durée d'assurance cotisée

Ils devront également justifier d'une durée d'assurance cotisée. Celle-ci varie selon l'âge :

- 168 trimestres pour un départ à 56 ou 57 ans ;
- 164 trimestres pour un départ à 58 ans ;

- 160 trimestres pour un départ à 59 ans.

La notion de durée cotisée se définit comme la durée d'assurance ayant réellement donné lieu à cotisations à la charge de l'assuré. Toutefois les périodes de service militaire et de maladie sont, dans certaines conditions, prises en compte dans la durée cotisée dans la limite de 4 trimestres, tant pour le service militaire que pour la maladie.

Sont donc exclus de la durée cotisée les périodes de chôma-

ge et d'invalidité assimilées à des périodes d'assurance, de même que les périodes reconnues équivalentes (PRE), les majorations de durée d'assurance pour enfant ou pour congé parental, ainsi que les périodes d'assurance ayant donné lieu à cotisations à la charge d'un tiers (c'est-à-dire l'assurance des parents au foyer - AVPF - dont les cotisations sont à la charge des caisses d'allocations familiales).

Les périodes de service mili-

taire, en revanche, peuvent être prises en compte, si cela s'avère nécessaire pour permettre de considérer une année comme étant cotisée et ce, dans la limite de 4 trimestres au total. Chaque période de 90 jours de date à date peut permettre de valider un trimestre.

Il en va de même pour les périodes de maladie, à raison là aussi de 4 trimestres au maximum. Les trimestres sont validables de la manière suivante :

- Maladie et incapacité temporaire pour accident du travail : 1 trimestre pour 60 jours de perception d'indemnités journalières.

- Maternité : le trimestre civil au cours duquel est survenu l'accouchement.

Ce dispositif devrait s'appliquer jusqu'en 2007. A ce jour, nous ne sommes donc pas en mesure de renseigner les assurés nés après 1951 sur d'éventuelles possibilités de départ en retraite avant 60 ans.



• Condition de début d'activité

Ils devront, enfin, avoir validé au moins 5 trimestres avant la fin de l'année civile de leurs 16 ans pour un départ à 56, 57 ou

58 ans. A défaut, pour ceux nés au dernier trimestre, 4 trimestres validés dans l'année civile des 16 ans suffiront.

Pour un départ à 59 ans, ils devront avoir validé au moins 5

trimestres avant la fin de l'année civile de leurs 17 ans. A défaut, s'ils sont nés au dernier trimestre, 4 trimestres validés dans l'année civile des 17 ans suffiront.

Trois exemples

• **Mère de deux enfants, Jacqueline est née le 28 février 1945 et a commencé à travailler à 14 ans, en juin 1959, année pour laquelle elle valide 3 trimestres. Son relevé de carrière présente aujourd'hui 179 trimestres acquis par cotisations et 16 trimestres de majoration pour enfants. Pourra-t-elle bénéficier d'un départ anticipé et à quel âge ?**

Née en février 1945, elle aura 58 ans et 11 mois à l'entrée en vigueur du dispositif de retraite anticipée au 1^{er} janvier 2004. A 58 ans, elle doit réunir 168 trimestres validés, dont 164 trimestres cotisés. Elle remplit largement ces conditions, puisqu'elle totalise 195 trimestres de durée d'assurance validés, dont 179 acquis par cotisations.

Remplira-t-elle au 1^{er} janvier 2004 la condition de début d'activité ? Pour un départ à 58 ans, elle doit donc réunir 5 trimestres avant la fin de l'année civile de ses 16 ans (le 31 décembre 1961). Or, elle valide 3 trimestres en 1959, 4 trimestres en 1960, 4 trimestres en 1961, soit un total de 11 trimestres sur cette période.

Elle pourra donc partir au 1^{er} janvier 2004 à l'âge de 58 ans et 11 mois.

• **Robert est né le 15 décembre 1947 et a commencé à travailler à 17 ans, en septembre 1964, année pour laquelle il valide 4 trimestres. Son relevé de carrière présente aujourd'hui 160 trimestres acquis uniquement par cotisations. Pourra-t-il bénéficier d'un départ anticipé et à quel âge ?**

Né en décembre 1947, il aura 56 ans au 1^{er} janvier 2004. A 56 ans, il doit réunir 168 trimestres validés et cotisés, ce qui n'est pas son cas puisqu'au 1^{er} janvier 2004, il ne réunira que 160 trimestres d'assurance. Son départ n'est donc pas envisageable avant le 1^{er} janvier 2006, date à laquelle il réunira 168 trimestres d'assurance validés, dont au moins 164 trimestres cotisés,

s'il continue à travailler, sachant qu'il sera alors âgé de 58 ans.

Remplira-t-il, au 1^{er} janvier 2006, la condition de début d'activité ? Pour un départ à 58 ans, il doit valider 5 trimestres avant la fin de l'année civile de ses 16 ans (le 31 décembre 1963) ou, puisqu'il est né au dernier trimestre, 4 trimestres dans l'année civile de ses 16 ans. Ce n'est pas son cas, puisqu'il n'a commencé à travailler qu'en septembre 1964, c'est-à-dire l'année civile de ses 17 ans.

Il ne pourra donc partir qu'au 1^{er} janvier 2007, à 59 ans, date à laquelle il ne remplira toujours pas la condition des 5 trimestres validés avant la fin de l'année civile des 17 ans (1964), mais celle des 4 trimestres validés dans l'année civile des 17 ans, prévue à défaut pour les personnes nées au dernier trimestre.

• **Bernard est né le 20 mai 1946 et a commencé à travailler à 17 ans, en juillet 1963, année pour laquelle il valide 2 trimestres. Son relevé de carrière ne présente aujourd'hui que 162 trimestres. Pourra-t-il bénéficier d'un départ anticipé et à quel âge ?**

Né en mai 1946, il aura 57 ans au 1^{er} janvier 2004. A 57 ans, il doit réunir 168 trimestres validés et cotisés, ce qui n'est pas son cas puisqu'au 1^{er} janvier 2004, il ne réunira que 162 trimestres d'assurance. Son départ n'est donc pas envisageable avant le 1^{er} juillet 2005, date à laquelle il réunira 168 trimestres d'assurance validés et cotisés, sachant qu'il sera alors âgé de 59 ans et 2 mois.

Remplira-t-il, au 1^{er} juillet 2005, la condition de début d'activité ? Pour un départ à 59 ans, il doit valider 5 trimestres avant la fin de l'année civile de ses 17 ans (le 31 décembre 1963). Or, il n'en valide que 2.

Il ne pourra donc bénéficier des nouvelles mesures de départ en retraite anticipée et devra attendre 60 ans pour faire valoir ses droits à retraite au régime général.

Les missions du CHSCT

La création d'un CHSCT au sein des entreprises est obligatoire à partir de 50 salariés. Lorsqu'il y a moins de 50 salariés, les missions dévolues habituellement au CHSCT sont confiées aux délégués du personnel. Le service prévention de la Cram organise des formations à l'attention des chefs d'entreprise et des membres de CHSCT sur les missions de cette instance qui contribue à la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Pour tout renseignement : secteur formation du service prévention, tél. 05 62 14 29 45 ou 05 62 14 29 40.

Précision

La société "Talc de Luzenac France" en Ariège nous demande de préciser, à la suite de l'article sur le risque routier paru dans le numéro de septembre de Dial'oc, que les actions menées pour organiser la circulation concernent non seulement la carrière de talc mais aussi l'usine. A propos de la gestion des trajets quotidiens, celle-ci ne concerne que le personnel de la carrière pour lequel un bus est mis à disposition pour le transport depuis le village de Luzenac jusqu'à la carrière.

Retraite anticipée : connaître ses droits ?

Le salarié doit faire le point sur ses droits avant de déposer sa demande de retraite. Il peut être dans l'une des deux situations suivantes :

- Il n'a pas encore effectué sa reconstitution de carrière. Il appelle le 0 825 809 789 (0,15 € la minute), numéro national mis en place pour orienter les assurés. Il recevra alors son relevé de carrière et les coordonnées de l'agence retraite qui pourra compléter si nécessaire sa carrière avec lui et le conseillera sur les démarches plus adaptées à sa situation. Il peut y être reçu sur rendez-vous.
- Il a récemment effectué une reconstitution complète de sa carrière. Il prend contact avec un conseiller retraite qui l'étudiera avec lui de manière approfondie. Une attestation faisant le point sur sa situation vis-à-vis de ce droit à départ anticipé (âge, durée d'assurance et durée cotisée, durée d'assurance en début d'activité) lui sera adressée ultérieurement. Il devra la joindre à sa demande de retraite.

IMPORTANT : Avant de prendre toute décision, il convient de faire également le point avec les retraites complémentaires pour disposer d'une information complète.

Alcool en entreprise : un sujet encore tabou

En France, la consommation d'alcool fait partie des usages sociaux, et le monde du travail n'est pas épargné par cette habitude bien ancrée dans notre culture. L'alcool en entreprise serait à l'origine de 15 % des accidents du travail et de 40 % des accidents de trajet, selon l'Assurance Maladie. C'est le pot de départ à la retraite d'un salarié, « l'arrosage » d'une promotion, le méchoui de fin de chantier ou le verre après la réunion de service. Alors, comment réagir face à ce risque ? Quels sont les droits et devoirs de l'employeur et de l'employé ?

A la suite d'un pot organisé sur son lieu de travail, un salarié d'une entreprise de travaux publics prend sa voiture en état d'ivresse et provoque un accident mortel. Il est condamné à 4 ans de prison mais, fait nouveau, son responsable hiérarchique l'est aussi. Une affaire relatée il y a un an dans la presse nationale et qui pourrait bien faire jurisprudence.

Le milieu professionnel est souvent un facteur favorisant et « légitimant » la consommation d'alcool. Il offre de nombreuses

occasions de consommer, même pour les personnes qui n'ont pas l'habitude de boire. En 1998, 7 salariés sur 10 déclaraient avoir participé pendant les six derniers mois, à au moins un « pot au boulot » et y avoir consommé des boissons alcoolisées dans 80 % des cas (source : Ipsos*). Une autre étude de l'Assurance Maladie et du CFES sur le thème « Alcool et repas d'affaires »** réalisée en septembre 2001, montre que 7 % des personnes consommaient de l'alcool lors des repas d'affaires et que 35 % d'entre



elles voyaient leur consommation d'alcool augmentée ou provoquée.

Assurer la sécurité des salariés

Selon le code du travail, « il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer et à tout chef d'établissement, directeur, gérant, préposé, contremaître, chef de chantier

et, en général, à toute personne ayant autorité sur les ouvriers et employés, de laisser introduire ou de laisser distribuer dans les établissements pour être consommés par le personnel, toutes boissons alcooliques autres que le vin, la bière, le cidre, le poiré, l'hydromel non additionnés d'alcool ». Un verre de pastis peut donc être gravement sanctionné (en 1917, on pensait que seuls les alcools distillés donnaient la maladie alcoolique, mais pas les alcools fermentés).

Tous les acteurs de l'entreprise concernés

« Notre objectif en tant que préventeurs, souligne Jean-Loup Pulicani, ingénieur-conseil régional de la Cram Midi-Pyrénées, est de sensibiliser les chefs d'entreprise et leurs délégataires sur leur responsabilité pénale en cas d'accident lié à l'alcool même pour un simple "pot". Ce risque doit être pris en compte dans l'évaluation des risques profes-

tal de prévention de l'alcoolisme) : « Lorsque nous intervenons en entreprise, nous essayons d'y associer toutes les personnes concernées. Nous sommes là pour éduquer et non pour interdire ou réprimer. »

Cette association réalise actuellement un questionnaire à l'attention des dirigeants d'entreprise et des salariés, sur l'alcool au travail. « Nous avons contacté les centres de médecine du travail de tous les départements pour toucher les petites et moyennes entreprises qui représentent à elles seules 60 à 80 % des salariés, précise Jean-Claude Belin. A l'issue des résultats nous mettrons en place un outil de prévention, et des journées d'information sous forme de forum seront proposées en 2004... L'alcool en entreprise représente un tabou, d'où l'importance de travailler avec les médecins du travail pour les sensibiliser à cette problématique et pour qu'ils puissent, au cours de la visite médicale annuelle, parler de ce problème avec les salariés. »

« Il s'agit d'instaurer une nouvelle culture d'entreprise. En effet, la convivialité est très importante sur le lieu de travail, autant pour diminuer le stress que pour rapprocher les salariés. Aujourd'hui, il faut arriver à maintenir cette convivialité, mais sans y associer l'alcool » résume Jean-Loup Pulicani.

sionnels, précise-t-il, afin d'en déterminer l'importance, d'envisager les mesures adaptées et de veiller à en suivre l'application. Les actions de prévention doivent s'appuyer sur tous les acteurs de l'entreprise : médecin du travail, CHSCT ou autres représentants du personnel, encadrement, etc. »



Quelques repères...

L'alcool se diffuse très rapidement dans l'organisme, d'autant plus vite qu'il est concentré et que le buveur est à jeun. Au moment de prendre le volant, le conducteur alcoolisé peut sembler parfaitement apte à conduire. Pourtant, dès le seuil de 0,30 grammes/litre, on observe des perturbations au niveau de l'acuité visuelle, de l'estimation des distances, de la rapidité des réflexes, de l'équilibre, du contrôle des gestes.

Un verre (de vin, de bière ou de whisky) fait monter l'alcoolémie de :

- 0,20 g/l chez un homme de 70 kg,
- 0,33 g/l chez une femme de 50 kg.

L'alcoolémie décroît de 0,15 g/l par heure environ. Ainsi, pour une alcoolémie de 0,6 g/l il faudra compter de 4 à 5 heures avant que l'alcool soit totalement éliminé.

Vous voulez être sûr de ne pas dépasser le taux légal (0,5 g/l) ? Ne buvez pas plus de deux verres d'alcool.

Source : www.anpa.asso.fr.

* Sondage Ipsos pour le CFES « Les Français sous-estiment leur risque alcoolique » 7-19 septembre 1998.

** Etude Ipsos / Assurance Maladie / CFES « Alcool et repas d'affaires » septembre 2001.

Du côté des assurances...

Si une personne est responsable d'un accident en état d'ivresse l'assureur peut majorer sa prime dans la limite de 150 % s'il n'y a pas d'autres infractions sanctionnées, et de 400 % en cas d'infractions multiples (délit de fuite). Il peut aussi résilier le contrat moyennant un préavis d'un mois.

Conséquences pour l'assuré : s'il est blessé, il ne touche rien au titre de la garantie conducteur ni des autres garanties individuelles accident (invalidité, IJ...). Les réparations du véhicule ne sont pas remboursées.

Bien évidemment, chaque compagnie d'assurance adopte les règles qui lui conviennent en fonction de sa politique.

(Source : Malus secours information sur le site : <http://malus.info.free.fr/bon-mal1.htm>).

Pour en savoir plus

• Service documentation-prévention de la Cram Midi-Pyrénées. Contact : Ghislaine Fau ou Michèle Barizza, tél. 05 62 14 29 30, doc.prev@cram-mp.fr, www.cram-mp.fr.

• Association nationale de prévention de l'alcoolisme : www.anpa.asso.fr (vous y trouverez les coordonnées de tous les comités départementaux).

• La Sécurité routière : www.securitrouriere.equipement.gouv.fr.

• L'Institut national de recherche et de sécurité : www.inrs.fr.

Les Centres de consultations de pathologie professionnelle

Contribuer à une meilleure prévention des maladies professionnelles en offrant aux médecins du travail un dispositif pour les aider à déterminer les causes professionnelles des différentes pathologies et soutenir leur décision quant à l'aptitude des salariés, tel est l'objectif des Centres de consultations de pathologie professionnelle. Il en existe 28 en France. Rencontre avec le docteur Jean-Marc Soulat qui dirige celui de Toulouse.



« Dans 80 % des cas, les salariés sont envoyés par leur médecin du travail, explique le docteur Jean-Marc Soulat, responsable du centre de consultations. Qu'il s'agisse d'un problème de souffrance psychologique au travail, de pathologies de l'appareil locomoteur ou de problèmes d'allergie, ils trouvent ici une écoute attentive et un suivi par des spécialistes ».

Pour adresser un patient au centre, le médecin du travail détermine avec cette structure les modalités de rendez-vous et de prise en charge* (convention Cram, employeur, autre...).

Outre le dossier médical du patient, une lettre confidentielle du médecin explicitant les données médicales du patient avec, à l'appui, un descriptif détaillé de ses activités, permettent un bon déroulement du travail du spécialiste du CCPP.

Des actions de prévention

Une équipe médicale spécialisée dans l'évaluation ergonomique et juridique des situations de travail et une psychologue du travail sont présents au centre. « En avril 2002, nous avons ouvert une consultation expérimentale sur la souffrance et le harcèlement au travail, souligne le docteur Soulat. Nous sommes un centre pilote. Nous avons traité 200 à 300 dossiers sur un an, précise-t-il. Les souffrances psychiques liées au travail représentent une partie importante de l'activité des Centres de consultations de pathologie professionnelle au niveau national. »

Le CCPP et la Cram mènent en partenariat une réflexion pour définir les actions de prévention à mettre en œuvre dans les entreprises où une pathologie a été constatée. Le centre et la Cram peuvent alors proposer

aux médecins un soutien technique pour évaluer les risques à l'origine d'une pathologie et optimiser les actions de prévention.

Un recueil national informatisé

Les Centres de consultations de pathologie professionnelle font la synthèse d'un problème de santé au travail avec une bonne connaissance de la pathologie, de la nuisance et de son niveau d'imputabilité. Un réseau informatisé, regroupant l'ensemble des centres et ayant pour but un recueil national standardisé des problèmes de santé au travail observés dans ces structures a été mis en place par la Cnam (Caisse nationale de l'Assurance Maladie). « 5000 dossiers ont été intégrés à ce réseau en 2002 à partir des différents centres, remarque le docteur Soulat, et cette base de données n'existe que depuis 2001 ! »

Le centre de l'hôpital Purpan a en projet de décentraliser cette consultation à tous les départements de la région. « Nous souhaiterions associer d'autres spécialistes qui pourraient eux aussi intervenir sur des problèmes précis » ajoute-t-il. Une façon d'être au plus près des salariés.

* Les consultations et examens s'y rapportant sont pris en charge par la Cram Midi-Pyrénées pour les salariés du régime général.

Santé et sécurité au travail

Le mercredi 8 octobre, l'Union professionnelle de l'artisanat (UPA), le Medef, la Confédération générale des PME (CG-PME) pour les organisations patronales, la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC pour les organisations syndicales de salariés, ont signé les statuts de l'ORST Midi-Pyrénées (Observatoire régional de la santé au travail). La création de cette structure résulte d'un accord national sur

la santé au travail et la prévention des risques professionnels, signé en 2000 entre les partenaires sociaux dans le cadre de la refondation sociale. Les ORST ont pour objectif de promouvoir, au niveau régional, les orientations politiques en matière de santé et de sécurité au travail, d'hygiène et de prévention. Ils prendront en compte les préoccupations et les risques spécifiques définis par les branches professionnelles.

La Cram Midi-Pyrénées participe à la commission consultative aux côtés des autres organismes de prévention : Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, Société de médecine du travail, OPPBTP, Midact, et de l'ensemble des organisations professionnelles et syndicales. Elle va accompagner cette nouvelle structure paritaire grâce à ses ingénieurs et contrôleurs de sécurité et financer les projets d'études qui lui seront soumis.

FICHE PRATIQUE

Optimisez la qualité de votre DADS

Comme chaque année, vous allez établir votre déclaration annuelle de données sociales. Quel que soit votre mode de transmission, vous trouverez dans cette fiche pratique quelques rappels utiles pour éviter toute erreur dans le remplissage de cette déclaration.

La DADS papier

Elle concerne les entreprises de 1 à 5 salariés. Cette DADS est conçue pour être lue par un système informatique.

Quatre règles à respecter

- Ecrire à l'encre noire en majuscules
- Inscrire un seul caractère par case
- Ne pas indiquer les centimes d'euro
- Ne pas surcharger ni raturer

Sur votre DADS A4, vous retrouvez l'identification de votre établissement pré-imprimée. Vous ne devez pas reporter ces informations dans la zone « établissement déposant la déclaration de résultat ». Cette partie ne doit pas, non plus, être utilisée pour signaler une modification éventuelle de l'identification établissement indiquée sur votre déclaration. Pour toute modification concernant votre entreprise (nom, adresse) vous devez vous adresser à votre CFE (Centre de formalités des entreprises).

La zone « base dans la limite du plafond » correspond au cumul des salaires limité au plafond de la Sécurité sociale. Elle servira à préparer le futur compte retraite des salariés du régime général. Cette zone ne doit pas être remplie pour les titulaires affiliés à la CNRACL (Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales). Seule la zone « base CSG/CRDS » doit être complétée pour ces salariés.

Rappelons que pour chacun de vos salariés, les zones fiscales doivent être renseignées et plus précisément les zones « base brute fiscale » et « revenus d'activité nets imposables ».

N'oubliez pas de garder un double de votre DADS au format A4.

La DADS informatique

Vous avez la possibilité de tester les supports, avant l'envoi définitif de votre DADS, pour pallier ainsi les éventuelles erreurs et préparer votre fichier réel dans les meilleures conditions. N'hésitez pas à contacter vos correspondants CTDS dont les coordonnées vous ont été adressées après votre inscription à la procédure TDS.

N'oubliez pas que vous pouvez bénéficier des avantages d'internet pour transmettre votre DADS. Deux possibilités s'offrent à vous :

• **vous avez un logiciel de paye**, vous passerez alors par NET-ENTREPRISES www.net-entreprises.fr

Pour plus d'informations, vous pouvez joindre Marie-Line Orléac par téléphone au 05 62 14 28 43 ou par mail à marie-line.orieac@cram-mp.fr

• **vous n'avez pas de logiciel de paye**, vous pouvez utiliser DADSNET www.dadsnet.cnav.fr

Pour tout renseignement, contactez Elisabeth Racaud au 05 62 14 28 52 ou par mail à elisabeth.racaud@cram-mp.fr

Vers la DADS-Unifiée ?

Depuis janvier 2002, une nouvelle norme s'est mise en place sur le site net-entreprises.fr. Il s'agit de la DADS-Unifiée qui réunit la DADS-TDS et la DADS-CRC (caisse de retraite complémentaire). Vous n'avez plus qu'une seule déclaration à faire à partir de votre logiciel de paie (vérifiez que celui-ci est mis à jour à la norme DADS-Unifiée).

Pour tout renseignement : Marie-Line Orléac au 05 62 14 28 43 ou marie-line.orieac@cram-mp.fr.

Prévention des risques professionnels

Le Centre de consultations de pathologie professionnelle de l'hôpital Purpan à Toulouse mène de nombreuses études sur les maladies professionnelles : souffrance au travail, pathologies du pied et chaussures de sécurité, troubles musculo-squelettiques des membres supérieurs, critères d'imputabilité des facteurs professionnels sur les pathologies répertoriées, etc.

Pour plus d'informations, contactez le Centre de consultations de pathologie professionnelle de l'hôpital Purpan au 05 61 77 21 90.

