

# Info-Flash

## Social

Vendredi 03 avril 2026  
Numéro 2026 – SOC 18

### ⇒ Mise en place de la DSN de substitution à compter de juin 2026

Dans un [communiqué](#), l'Urssaf rappelle la mise en œuvre de la DSN de substitution **à compter de juin 2026**. Ce dispositif permettra à l'Urssaf de **corriger certaines déclarations**. Il sera activé uniquement **si une erreur persiste** dans les données d'assiette brute plafonnée, malgré plusieurs rappels et après une phase de discussion avec le déclarant. Dans le cas où des cotisations seraient dues, l'Urssaf adressera alors à l'employeur une mise en recouvrement.

Les employeurs ont la possibilité de contacter leur conseiller Urssaf afin de bénéficier d'un accompagnement personnalisé ou, le cas échéant, de s'opposer aux corrections proposées via le service Suivi DSN accessible depuis leur espace en ligne.

### ⇒ Convention collective nationale de la Métallurgie : version consolidée

Pour rappel, l'UIMM et trois organisations syndicales (CFE-CGC, CFDT et FO) ont signé le 20 février 2026 un avenant à la convention collective nationale du 7 février 2022 revalorisant le barème des SMH (annexe 6 de la CCNM) à partir de 2026.

*Nous tenons à votre disposition une **version consolidée mise à jour** de la convention collective sur simple demande via le site internet de la Plateforme juridique.*

### ⇒ Période de reconversion : décrets d'application

**Au 1er janvier 2026**, la période de reconversion a pris la place de la ProA (reconversion ou promotion par alternance) et des Transco (transitions collectives). La prise en charge du dispositif est assurée par les Opc.

Ce dispositif est **ouvert à tous les salariés**, quel que soit l'âge, l'ancienneté, le niveau de qualification, le type de contrat d'origine (la Pro-A était réservée au CDI). Il peut prendre 2 formes :

- **Reconversion interne** : au sein de l'entreprise d'origine, accord écrit définissant la durée et l'organisation de la période de reconversion, pas de modification du contrat de travail, maintien de la rémunération.
- **Reconversion externe** : dans une entreprise d'accueil, suspension du contrat d'origine, période d'essai de droit commun, retour garanti en cas d'échec (poste initial ou emploi équivalent). Elle peut prendre la forme d'un CDD de reconversion professionnelle, soumis à des règles spécifiques, dont la durée minimale est de 6 mois (12 mois maxi).

**Deux décrets n° 2026-39 et n° 2026-40 du 28 janvier 2026** fixent les modalités relatives au déroulement et à la prise en charge par les Opc :

- L'employeur doit transmettre à l'Opc dans les 30 jours précédant le début du dispositif : l'accord écrit de reconversion (interne ou externe), la convention de formation associée (art. L. 6353-1 CT), le cas échéant, le CDD signé avec l'entreprise d'accueil et tout document permettant à l'Opc de vérifier les critères de financement.
- Dans le délai de 20 jours, l'Opc se prononce sur la prise en charge des frais pédagogiques et, éventuellement, des frais annexes et de la rémunération du salarié.
- En cas d'interruption anticipée, l'employeur doit informer l'Opc dans un délai de 30 jours.

Le décret n° 2026-40 fixe les niveaux de prise en charge par les Opc : **Forfait horaire de 9,15 €** en l'absence d'accord de branche et Montant moyen de prise en charge : **5 000 €**.