



FLASH INFO

OCTOBRE 2025



SOMMAIRE

Nouvelle réglementation en faveur des salariés expérimentés et du dialogue social – **Pages 2 à 5**

Conformité et sécurité des produits : batteries et déchets de batteries – **Page 6**

Substances per- et polyfluoroalkylées (PFAS) dans les mousses anti-incendie – **Pages 7 à 9**

Formation de vos utilisateurs – **Page 10**



11, place des Minimes
42300 - Roanne
04 77 69 76 61



Nouvelle réglementation en faveur des salariés expérimentés et du dialogue social

La [loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social \(1\)](#), a été publiée au Journal Officiel le 25 octobre 2025.

1. Renforcer le dialogue social sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés

Tout d'abord, la loi vient modifier le Code du travail afin de prendre en compte les **salariés expérimentés** dans la négociation de branche et professionnelle.

Elle crée un nouveau [paragraphe 5 « Salariés expérimentés \(Art. L2241-14-1 à L2241-14-2\) »](#) indiquant que les **organisations liées par une convention de branche ou par des accords professionnels se réunissent, 1 fois tous les 3 ans**, pour engager, après établissement d'un diagnostic, une **négociation sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge** portant sur :

- ↳ Le **recrutement** de ces salariés
- ↳ Leur **maintien dans l'emploi**
- ↳ L'**aménagement des fins de carrière**, en particulier les modalités d'accompagnement à la retraite progressive ou au temps partiel
- ↳ La **transmission de leurs savoirs et de leurs compétences**, en particulier les missions de mentorat, de tutorat et de mécénat de compétences.



Elle ajoute également une nouvelle [sous-section 5 « Salariés expérimentés \(Art. L2242-22\) »](#) indiquant que, dans les **entreprises d'au moins 300 salariés**, l'employeur doit **tous les 3 ans** engager une **négociation sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés en fonction de leur âge**.

- ↳ Dans le cadre de cette négociation, l'employeur devra étudier les possibilités de mobilisation des **fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle**.

2. Préparer la 2ème partie de carrière

Par la suite, la loi vient effectuer des modifications concernant l'entretien professionnel, qui devient « l'entretien **de parcours** professionnel » ([Chapitre V : Entretien de parcours professionnel \(Articles L6315-1 à L6315-2\)](#)).

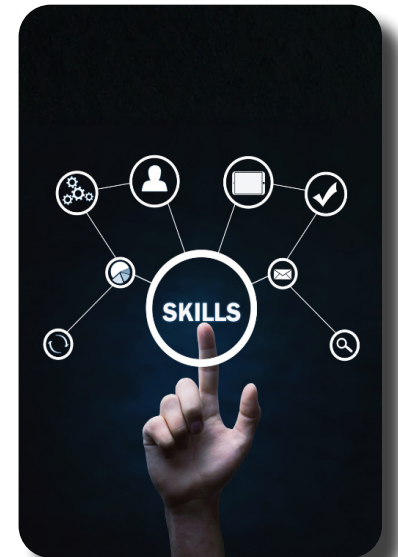
Tout d'abord, elle précise que :



1. Lors de son embauche, le salarié doit être informé qu'il bénéficie d'un entretien de parcours professionnel avec l'employeur **au cours de la 1ère année suivant son embauche**
2. Il doit être réalisé **tous les 4 ans**.

3. Il doit être consacré :

- ↳ Aux **compétences** du salarié, aux **qualifications** mobilisées dans son emploi actuel et à leur **évolution possible**
- ↳ A sa **situation** et son **parcours professionnels**
- ↳ A ses **besoins de formation** (liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi ou à un projet personnel)
- ↳ A ses **souhaits d'évolution professionnelle**. L'entretien peut ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, à un projet de transition professionnelle, à un bilan de compétences ou à une validation des acquis de l'expérience
- ↳ A l'activation par le salarié de **son compte personnel de formation (CPF)**, aux abondements de ce compte et au conseil en évolution professionnelle.



4. Il ne doit **pas porter** sur l'**évaluation du travail du salarié**

5. Lors du **1er entretien** de parcours professionnel qui intervient **au cours des 2 années précédant le 60ème anniversaire du salarié**, sont abordées, en plus des sujets ci-dessus, **les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière**, notamment les possibilités de **passage au temps partiel ou de retraite progressive**.

Par la suite, elle précise que cet entretien :



- ↳ Est **toujours systématiquement proposé au salarié reprenant son activité** suite à un congés de maternité/parental/de proche aidant/d'adoption/sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée/d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie mais **uniquement si celui-ci n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel au cours des 12 mois précédant sa reprise d'activité**.
- ↳ Doit être organisé dans un **délai de 2 mois à compter de la visite médicale de mi-carrière**.

Enfin elle indique que, dans les **entreprises d'au moins 50 salariés**, si le salarié **n'a pas bénéficié des entretiens et d'au moins 1 formation** au cours de ces **8 dernières années** (auparavant il s'agissait des 6 dernières années), **son CPF devra être abondé**.

3. Lever les freins au recrutement des demandeurs d'emploi seniors

Cette nouvelle loi prévoit notamment, à titre expérimental jusqu'en 2030, un **nouveau contrat de valorisation de l'expérience (CVE)** afin de faciliter le recrutement des demandeurs d'emploi seniors.

Ce contrat à **durée indéterminée (CDI)** peut être conclu entre toute entreprise et toute personne qui, au moment de son embauche :

- ✎ Est âgée d'**au moins 60 ans**, ou d'**au moins 57 ans** si une convention ou un accord de branche étendu le prévoit
- ✎ Est demandeuse d'emploi **inscrite à France Travail**
- ✎ Ne **peut bénéficier d'une pension de retraite de base de droit propre à taux plein** d'un régime légalement obligatoire
- ✎ N'a **pas été employée dans cette entreprise (ou dans une entreprise appartenant au même groupe)** au cours des **6 mois précédents**



Il est précisé que l'employeur pourra mettre à la retraite le salarié uniquement lorsque celui-ci aura **atteint l'âge d'un départ à taux plein**.

Par ailleurs, l'employeur sera **exonéré**, jusqu'en 2028, de la **contribution patronale spécifique** de 30 % sur l'indemnité de mise à la retraite.

4. Faciliter les aménagements de fin de carrière

Concernant les **aménagements de fin de carrière**, la loi modifie l'article L1237-9 du code du travail afin de faciliter l'accès à un temps partiel ou réduit en fin de carrière dans le cadre d'une retraite progressive :



- ✎ « Chaque salarié ne peut bénéficier que d'une seule indemnité de départ ou de mise à la retraite. Sous réserve du dernier alinéa, l'indemnité est attribuée lorsque le salarié fait valoir ses droits à une pension de vieillesse de droit propre au titre du régime de base auquel il est affilié au titre de l'emploi qu'il occupe dans l'entreprise.
- ✎ Un accord d'entreprise ou d'établissement ou (...) une convention ou un accord de branche peut prévoir la **possibilité d'affecter l'indemnité de départ à la retraite au maintien total ou partiel de la rémunération du salarié en fin de carrière lorsque celui-ci, à sa demande et en accord avec son employeur, passe à temps partiel ou à temps réduit par rapport à la durée maximale légale ou conventionnelle de travail exprimée en jours.**

- ✎ Si le montant de l'indemnité de départ qui aurait été due au moment où il fait valoir ses droits à retraite est **supérieur au montant des sommes affectées** à son maintien de rémunération, le **reliquat est versé au salarié.** »

5. Dispositif de reconversion professionnelle

Cette nouvelle réglementation transpose également « Accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024 relatif à l'évolution du dialogue social » concernant les **transitions et les reconversions professionnelles** au sein du « Chapitre IV : Période de reconversion (Articles L6324-1 à L6324-11) ».



Ainsi, au **1er janvier 2026** :

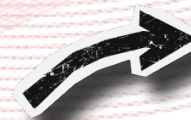
- Tout salarié souhaitant bénéficier d'une **mobilité professionnelle interne ou externe à l'entreprise peut bénéficier d'une période de reconversion** ayant pour objet l'acquisition d'une des qualifications prévues aux 1° et 3° de l'article L. 6314-1 ou d'un ou de plusieurs blocs de compétences.
- Pendant cette période de reconversion, le salarié bénéficie d'**actions de formation**

Si cette période de reconversion est :

- **Interne à l'entreprise** ⇒ les modalités d'organisation de cette période (durée...) font l'objet d'un **accord écrit**. Pendant la période de reconversion, le **contrat de travail est maintenu et le salarié perçoit sa rémunération sans modification**.
- **Externe à l'entreprise** ⇒ son **contrat de travail est suspendu**. Un **accord écrit** détermine les modalités de la suspension du contrat et d'un éventuel retour anticipé du salarié en cas de rupture de la période d'essai dans l'entreprise d'accueil. Cette période de reconversion dans une autre entreprise prend la forme d'un **CDI ou d'un CDD d'au moins 6 mois précisant les modalités d'organisation de la période de reconversion** et prévoit une période d'essai.
 - Si au terme de la période d'essai prévue par le contrat de travail conclu avec l'entreprise d'accueil, le salarié et l'employeur de l'entreprise d'accueil souhaitent **poursuivre leurs relations contractuelles** : le **contrat de travail avec l'entreprise d'origine est rompu**
 - Si au terme de la période d'essai prévue par le contrat de travail conclu avec l'entreprise d'accueil, l'une ou les 2 parties **ne souhaitent pas poursuivre leurs relations contractuelles** : le salarié **retourne dans l'entreprise d'origine à son poste initial ou à un poste équivalent avec une rémunération au moins équivalente**. En cas de refus du salarié de réintégrer l'entreprise, le CDI ou le CDD conclu avec l'entreprise initiale est rompu.



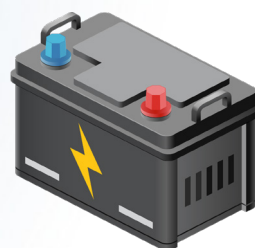
OU



Conformité et sécurité des produits : batteries et déchets de batteries

Le [décret n° 2025-992 du 28 octobre 2025 relatif aux batteries et déchets de batteries](#) a été publié au Journal officiel le 29 octobre 2025.

- Il met en place le régime de sanctions prévu au sein du [Règlement \(UE\) 2023/1542 du Parlement européen et du Conseil du 12 juillet 2023 relatif aux batteries et aux déchets de batteries destinées aux consommateurs au sein du code de la consommation](#).



En effet, ce texte insère une nouvelle « [sous-section 30 : Batteries et déchets de batteries \(Article R412-43-3\)](#) » pour permettre de sanctionner les opérateurs qui contreviendraient aux dispositions du Règlement 2023/1542 par des contraventions de 5ème classe.

Ainsi, font l'**objet de sanctions** le non-respect des exigences :

- En matière de durabilité, de sécurité, de marquage et d'information applicables aux batteries**
 - Restrictions applicables aux substances, empreinte carbone, contenu recyclé, facilité de retrait et de remplacement, sécurité des systèmes de stockage d'énergie, étiquetage et marquage
- D'informations relatives à l'état de santé et à la durée de vie prévue des batteries**
- De conformité des batteries :**
 - Présomption de conformité des batteries, évaluation de la conformité, déclaration UE de conformité et marquage CE
- Concernant les obligations spécifiques :**
 - Obligations spécifiques à destination des fabricants, des fournisseurs, des mandataires, des importateurs, des distributeurs, des prestataires de services
- De communication d'informations sur les politiques en matière de devoir de diligence à l'égard des batteries** ⇒ **depuis le 18 août 2025**, les opérateurs économiques qui mettent des batteries sur le marché ou les mettent en service doivent se conformer aux obligations liées au devoir de diligence et, à cette fin, élaborent et mettent en œuvre des politiques en matière de devoir de diligence à l'égard des batteries
- Concernant le passeport numérique de batterie** ⇒ **à partir du 18 février 2027**, chaque batterie MTL, chaque batterie industrielle d'une capacité supérieure à 2 kWh et chaque batterie de véhicule électrique mise sur le marché ou mise en service est associée à un enregistrement électronique
- Concernant les batteries présentant un risque** ⇒ l'opérateur économique veille à ce que toutes les mesures correctives appropriées soient prises pour toutes les batteries non conformes que l'opérateur économique a mises à disposition sur le marché dans toute l'Union

Substances per- et polyfluoroalkylées (PFAS) dans les mousses anti-incendie



Le [Règlement \(UE\) 2025/1988 de la Commission du 2 octobre 2025 modifiant l'annexe XVII du règlement \(CE\) no 1907/2006 du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne les substances per- et polyfluoroalkylées \(PFAS\)](#) dans les mousses anti-incendie est entré en vigueur le 23 octobre 2025.

« **Mousse anti-incendie** » : tout mélange destiné à lutter contre les incendies, ce qui inclut, sans s'y limiter, les concentrés de mousses anti-incendie et les solutions de mousses anti-incendie permettant de produire de la mousse

Dans la continuité de l'engagement pris par l'Union pour éliminer progressivement les PFAS, ce règlement modifie le règlement REACH afin de pallier à l'absence de réglementation et de permettre une meilleure gestion des risques associés à ces substances.

Ainsi, selon le règlement, les PFAS ne peuvent être mise sur le marché ou utilisés à partir du 23 octobre 2030 dans les mousses anti-incendie à une **concentration = ou > à 1 mg/L pour la somme de toutes les PFAS**.

Pour autant, cette interdiction ne s'applique pas :

- ✗ à l'acide perfluorooctane sulfonique (PFOS), ses sels et les composés apparentés au PFOS, à l'acide perfluorooctanoïque (PFOA), ses sels et les composés apparentés au PFOA, et à l'acide perfluorohexane sulfonique (PFHxS), ses sels et les composés apparentés au PFHxS relevant de l'annexe I du règlement (UE) 2019/1021
 - L'utilisation du PFOA, de ses sels et des composés apparentés au PFOA est interdite **depuis le 4 juillet 2025** dans la mousse anti-incendie destinée à la suppression des vapeurs de combustibles liquides et à la lutte contre les feux de combustibles liquides (feux de classe B) contenue dans les systèmes mobiles ou fixes
- ✗ aux acides perfluorocarboxyliques linéaires et ramifiés de la formule $C_nF_{2n+1}-C(=O)OH$ où $n = 8, 9, 10, 11, 12$ ou 13 (PFCA en C9-C14), y compris leurs sels et leurs combinaisons
- ✗ à l'acide undécafluorohexanoïque (PFHxA), ses sels et substances apparentées au PFHxA, pour les utilisations

Attention : lors de la détermination de la concentration de la somme de tous les PFAS, les substances auxquelles s'applique la dérogation ci-dessus sont incluses dans la détermination.

Le règlement présente également des **dérogations** :

- La concentration en PFAS dans les mousses anti-incendie sans fluor provenant d'équipement ayant subi un nettoyage conformément aux meilleures techniques disponibles (MTD), à l'exclusion des extincteurs portatifs, ne doit pas **dépasser 50 mg/L pour la somme de tous les PFAS**.
- Les PFAS peuvent être mis sur le marché à une concentration = ou > à 1 mg/L pour la somme de tous les PFAS :
 - Jusqu'au **23 octobre 2026**
 - Jusqu'au **23 avril 2027** dans les mousses anti-incendie résistantes aux alcools utilisés dans les extincteurs portatifs
 - Jusqu'au **23 octobre 2035** dans les mousses anti-incendie pour les établissements relevant de la directive 2012/18/UE, les installations appartenant à l'industrie pétrolière et gazière en mer, les navires militaires et civils équipés de mousses anti-incendie placées à bord avant le 23 octobre 2025.
- Les PFAS peuvent être utilisés dans les mousses anti-incendie à une concentration = ou > à 1 mg/L pour la somme de tous les PFAS :
 - Jusqu'au **23 octobre 2026**
 - * Pour la **formation et les essais**, à l'exception des **essais fonctionnels des systèmes de lutte contre les incendies**
 - * Pour les **services publics d'incendie et les services privés d'incendie** exerçant la fonction de service public d'incendie, sauf lorsqu'ils interviennent sur des incendies industriels dans des établissements relevant de la directive 2012/18/UE et qu'ils n'utilisent les mousses et équipements qu'à cette fin
 - Jusqu'au **31 décembre 2030** dans les extincteurs portatifs
 - Jusqu'au **23 octobre 2035** dans les cas visés au point ci-dessus pour la mise sur le marché

Enfin, le règlement énumère la liste des obligations en fonction des parties.

À compter du 23 octobre 2026, l'utilisation des PFAS dans les mousses anti-incendie à une concentration = ou > à 1 mg/L pour la somme de tous les PFAS, est soumise aux conditions ci-dessous. L'utilisateur :

-  Veille à ce que les mousses anti-incendie ne soient utilisées que pour les incendies impliquant des liquides inflammables (feux de classe B)
-  **Réduit** les émissions dans les milieux environnementaux et l'exposition humaine directe et indirecte aux mousses anti-incendie à un niveau aussi bas que possible sur les plans technique et pratique
-  Veille à la collecte séparée des stocks de mousses anti-incendie non utilisées et des déchets contenant des PFAS, y compris les eaux usées, provenant de l'utilisation de mousses anti-incendie, lorsque cela est techniquement et pratiquement possible, et s'assure qu'ils fassent l'objet d'un traitement approprié (la teneur en PFAS soit détruite ou transformée de manière irréversible)
-  Etablit un "plan de gestion des mousses anti-incendie contenant des PFAS" propre au lieu où seront utilisées les mousses anti-incendie contenant des PFAS, **réexaminé chaque année** et **conservé pendant au moins 15 ans**. Il doit comprendre :
 - Des précisions sur les conditions d'utilisation et les volumes de mousses anti-incendie sur le site,
 - Des informations sur la collecte et le traitement approprié
 - Des précisions sur le type et les méthodes de nettoyage et d'entretien des équipements
 - Les plans à mettre en œuvre en cas de fuite/déversement accidentel de mousse anti-incendie, y compris la documentation des actions de suivi
 - Une stratégie de remplacement des mousses anti-incendie contenant des PFAS par des mousses anti-incendie sans fluor.

Concernant l'étiquetage obligatoire, à compter du 23 octobre 2026 :

-  Les mousses anti-incendie dont la concentration est = ou > à 1 mg/L pour la **somme de tous les PFAS**, qui sont mises sur le marché, à l'exclusion des extincteurs portatifs, doivent être étiquetées conformément au règlement.
-  Les utilisateurs veillent à ce que les stocks de mousses anti-incendie non utilisées et les déchets contenant des PFAS, y compris les eaux usées, provenant de l'utilisation de mousses anti-incendie, soient étiquetés conformément au règlement lorsque la concentration de la somme de tous les PFAS = ou > à 1 mg/L.

L'étiquetage comporte la mention suivante:

«AVERTISSEMENT: Contient des substances per- et polyfluoroalkylées (PFAS) à une concentration égale ou supérieure à 1 mg/L pour la somme de tous les PFAS».

Ces informations sont indiquées de **manière visible, lisible et indélébile**.



CONFORMIS

FORMATION DE VOS UTILISATEURS

Pour chaque **nouvel utilisateur** n'hésitez pas à nous contacter pour nous demander une **formation gratuite**. Celle-ci permettra à vos collaborateurs d'**utiliser de manière optimale** CONFORMIS.



Pour les autres utilisateurs, une **formation de "remise à niveau"** est également possible pour revoir ensemble **certaines fonctionnalités**.

Contactez-nous
directement via
assistance@conformis.fr
pour demander une
formation ou pour nous
poser vos questions.