CartoAgri, convention collective

Gardes-chasse et gardes-pêche particuliers

IDCC 7015. Texte consolidé et accords nationaux en vigueur

Texte	Convention collective nationale du travail concernant les gardes-chasse et gardes-pêche particuliers du 2 mai 1973. Étendue par arrêté du 24 janvier 1974 JONC 9 février 1974
IDCC	7015
État	En vigueur, étendu
Textes en vigueur	57 dont 0 territoriaux
Légifrance	https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635699

Version consolidée au 28 octobre 2026. Document de travail établi automatiquement par DIS21 (CartoAgri) à partir de la base officielle KALI de la DILA, mise à jour du 22 octobre 2026, sous licence ouverte : les articles en vigueur à cette date y sont reproduits dans l'ordre du texte. Seul le texte publié au Bulletin officiel et sur Légifrance fait foi ; ce document ne constitue pas un conseil juridique. Carte et mises à jour : https://www.cartoagri.fr/

Sommaire

Texte de base consolidé

Accords et avenants nationaux en vigueur 4 textes

Salaires : dernier texte publié 2 octobre 2008

Avenants intégrés au texte consolidé 1 textes

Texte de base consolidé

Convention collective nationale du travail concernant les gardes-chasse et gardes-pêche particuliers du 2 mai 1973. Étendue par arrêté du 24 janvier 1974 JONC 9 février 1974

2 mai 1973, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 2 mai 1973 Légifrance

TITRE Ier : Dispositions générales

Champ d'application

Article 1

La présente convention a pour but de faciliter et d'harmoniser les rapports entre les employeurs, les salariés et apprentis français des branches de la profession agricole suivante : gardes-chasse, gardes-pêche particuliers.

Elle s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats individuels de travail ou les accords d'établissement lorsque ceux-ci sont moins favorables aux salariés.

Définition

Article 2

Pour l'application de la présente convention collective, sera seul considéré comme garde-chasse ou garde-pêche particulier, le salarié assermenté ayant pour occupation essentielle, constante et exclusive la surveillance, l'entretien, la préparation, l'amélioration de la chasse ou de la pêche et tout ce qui s'y rapporte ainsi que la surveillance de l'exploitation de bois comprise dans le secteur territorial où s'exerce son activité étant entendu que cette occupation pourra être effectuée au profit de un ou plusieurs employeurs, chacune des parties prenantes demeurant responsable de l'application des dispositions de la convention en ce qui la concerne.

Toutefois, le garde-chasse ou garde-pêche particulier pourra assurer, pour le compte de son employeur, divers travaux de caractère domestique ou d'entretien du domaine, travaux qu'il convient de préciser lors de l'embauche ou d'un commun accord en cours d'engagement mais en aucun cas la totalité du temps passé à l'exécution de ces dits travaux ne pourra, sur quatre semaines consécutives, dépasser 20 p. 100 de la durée de travail hebdomadaire.

Nonobstant ce qui précède, les deux parties peuvent décider de déroger à ce seuil de 20 p. 100 sans renoncer pour autant au bénéfice de la présente convention.

Avantages acquis

Article 3

La présente convention ne peut être cause pour aucun salarié et pour un travail équivalent d'une réduction de l'ensemble de la rémunération globale annuelle, y compris tous avantages en nature ou en espèces acquis antérieurement à la signature de la présente convention.

Toute convention conclue antérieurement sera, s'il y a lieu, harmonisée avec la présente convention nationale.

Durée, dénonciation, révision de la convention

Article 4

La convention prend effet à compter du 2 mai 1973.

Elle est conclue pour une durée de trois ans et se poursuivra de trois ans en trois ans par tacite reconduction.

Elle pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties contractantes sous réserve que la dénonciation soit notifiée

par pli recommandé, avec accusé de réception, adressé un mois avant l'échéance triennale aux autres parties intéressées et au ministre de l'agriculture.

Toutefois, même après dénonciation, la présente convention restera en vigueur jusqu'à ce qu'intervienne la signature d'une nouvelle convention dans le délai d'un an.

Chaque partie signataire peut demander la révision d'un ou plusieurs articles de la présente convention à condition d'en formuler la demande par pli recommandé, avec accusé de réception, et préavis d'un mois, suivant la même procédure que celle retenue pour la dénonciation.

La demande de revision devra faire mention des articles mis en cause et des modifications à leur apporter. En même temps, elle demandera la réunion de la commission mixte qui devra se tenir dans le délai d'un mois.

Avenants à la convention

Article 5

Selon les circonstances particulières, des avenants régionaux ou départementaux pourront compléter les dispositions de la présente convention.

Adhésions ultérieures

Article 6

Tout syndicat professionnel représentatif sur le plan national qui n'est pas partie à la présente convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par la loi.

Dépôt légal et extension

Article 7

La convention est remise à chacune des organisations signataires et cinq autres exemplaires signés sont déposés au greffe du tribunal d'instance du neuvième arrondissement de Paris. Les frais de dépôt sont partagés entre les organisations syndicales signataires.

L'extension de la présente convention par voie d'arrêté ministériel est demandée par les parties signataires.

TITRE II : Procédure de conciliation et de médiation

Commission paritaire nationale

Article 8

Il est institué une commission paritaire nationale comprenant en nombre égal des représentants des salariés et des représentants des employeurs désignés par les organisations nationales signataires de la présente convention et des organisations qui y adhéreront ultérieurement.

Cette commission a pour rôle de tenter de concilier les parties en cas de conflits collectifs de travail.

Elle est uniquement compétente pour l'interprétation de la présente convention et peut, à tout moment, faire connaître son avis.

La présidence, dont la durée est limitée à deux ans, est assurée alternativement par un représentant des salariés et par un représentant des employeurs. Le président est élu parmi les délégués des organisations nationales signataires ou adhérentes de la présente convention.

En cas de conflit, la commission paritaire nationale est saisie par la partie la plus diligente au moyen d'une lettre recommandée adressée à son président, qui élit domicile au siège de l'organisation nationale qu'il représente.

La commission, convoquée par son président, examine le différend dans un délai maximum de quinze jours à dater de la réception de la lettre recommandée.

Commissions paritaires départementales ou régionales de conciliation

Article 9

Des commissions paritaires de conciliation peuvent être instituées à l'échelon départemental ou régional, notamment là où des avenants prévus à l'article 5 ont été signés.

Chacune de ces commissions est composée et fonctionne dans des conditions identiques à celles de la commission paritaire nationale.

TITRE III : Droit syndical et liberté d'opinion - Délégués du personnel

Liberté syndicale et d'opinion

Article 10

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu du livre IV du code du travail sont reconnus.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires et le congédiement.

Si un salarié conteste le motif de son licenciement comme ayant été effectué en violation du droit syndical, le différend pourra être soumis à la commission de conciliation prévue aux articles 8 et 9 ci-dessus. Le recours devant la commission est facultatif et le salarié aura toujours le droit de saisir la juridiction compétente.

Droit de grève

Article 11

La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.

Délégués du personnel et comités d'entreprise

Article 12

Les dispositions des articles L. 420-1 et suivants, et R. 420-1 et suivants du code du travail sont étendues aux chasses et pêches occupant en permanence au moins cinq salariés relevant de la présente convention.

Le cas échéant, il sera institué un comité d'entreprise dans les conditions prévues par les articles L. 431-1 et suivants du code du travail.

Le financement des oeuvres sociales gérées par ledit comité sera assuré, notamment, par une contribution patronale égale au minimum à 1 p. 100 des salaires bruts.

TITRE IV : Classification des emplois

Définition des catégories professionnelles et des nombres de points correspondants

Article 13

Les définitions des catégories professionnelles et des nombres de points correspondants à chaque catégorie sont les suivantes :
1re catégorie - Garde-chasse ou garde-pêche débutant ayant moins de dix-huit mois de pratique professionnelle (coefficient 100)
2e catégorie - Garde-chasse ou garde-pêche qualifié :

- ayant plus de dix-mois de pratique professionnelle et possédant une bonne connaissance du métier, notamment surveillance et piégeage,
ou,

- titulaire d'un diplôme natinal cynégétique ou agricole (coefficient 110)
3e catégorie - Garde-chasse ou garde-pêche confirmé ayant plus de trois années de pratique professionnelle et possédant une bonne connaissance du métier et de l'élevage du gibier (coefficient 125)
4e catégorie - Garde-chasse ou garde-pêche possédant, en plus, une connaissance approfondie du métier dans tous ses aspects, notamment piégiage, élevage, cultures à gibier (coefficient 140)
5e catégorie - Garde-chasse ou garde-pêche ayant les mêmes qualifications que celui de 4e catégorie, ayant sous ses ordres un garde chasse ou une personne travaillant annuellement à plein temps, la moitié de ce temps étant consacré à l'activité chasse et ayant la responsabilité de l'organisation et de la direction des battues ou traques (coefficient 155)
6e catégorie - Garde chef ayant la même qualification que celui de 5e catégorie, mais ayant sous ses ordres deux gardes-chasse ou gardes-pêche ou plus (coefficient 170).

TITRE V : Salaires

Salaires

Article 14

A égalité de qualification professionnelle, les femmes doivent recevoir les mêmes salaires que les hommes.

Le salaire mensuel afférent à chaque emploi est fixé à l'annexe I de la présente convention.

Le salaire mensuel ainsi déterminé est arrondi au franc le plus voisin.

Les salaires fixés par la présente convention sont des minima, les employeurs et les salariés ayant la faculté de fixer de gré à gré des salaires supérieurs.

Salaires des jeunes gardes stagiaires

Article 15

La rémunération des jeunes gardes stagiaires âgés de moins de dix-huit ans et non titulaires d'un contrat d'apprentissage est égale à :

-80 p. 100 pour les salariés âgés de seize à dix-sept ans ;

-90 p. 100 pour les salariés âgés de dix-sept à dix-huit ans,
du salaire de l'adulte de la première catégorie.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle, conformément aux dispositions de l'article R. 141-1 du code du travail relatif aux modalités de calcul du SMIC applicable aux jeunes.

Rémunération des apprentis

Article 16

Les jeunes gens titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré perçoivent dans les conditions ci-après une rémunération fondée sur un pourcentage du salaire du garde adulte de la première catégorie :

- 70 p. 100 en première année ;

- 80 p. 100 en deuxième année ;

- 90 p. 100 en troisième année, en cas de prolongation exceptionnelle.

Salaire des ouvriers à capacité réduite

Article 17

Pour les salariés non qualifiés ne présentant pas une aptitude professionnelle normale, la rémunération minimale peut être réduite conformément à la législation en vigueur.

Exclusions : par arrêté du 24 janvier 1974, l'article 17 de la convention collective nationale du 2 mai 1973 est exclu de l'extension.

Prime d'ancienneté

Article 18

Les gardes ont droit à une prime d'ancienneté qui est calculée sur le salaire mensuel brut.

La prime est fixée à :

- 3 p. 100 après cinq ans de présence sur la propriété ;

- 5 p. 100 après dix ans de présence sur la propriété.

Avantages divers

Article 19

Des primes de fauves et de gibier devront être allouées aux salariés des diverses catégories prévues à l'article 1er de la présente convention.

Des majorations de salaire pour travaux pénibles, insalubres et dangereux (sortant du cadre normal de l'activité) pourront être allouées aux salariés des diverses catégories prévues à l'article 1er de la présente convention. Elles font l'objet d'un article à l'annexe II.

Avantages en nature

Article 20

La valeur des avantages en nature attribués par l'employeur vient en déduction des salaires résultant des dispositions de l'article 14 ci-dessus.

Il est entendu que le gard e auquel l'employeur ne fournit pas le chauffage recevra une indemnité d'un montant équivalent à celui fixé à l'annexe I de la présente convention.

Pour les logements de fonct ion répondant aux conditions fixées par la législation en vigueur, attribués aux salariés à titre d'accessoires du contrat de travail, la retenue mensuelle est fixée à l'annexe I de la présente convention.

Les frais d'installation et de location des compteurs sont à la charge de l'employeur.

TITRE VI : Paiement des salaires

Périodicité de la paie et modalités de règlement des salaires

Article 21

La paie est faite au siège du travail pendant les heures de travail. Elle doit être effectuée suivant la périodicité adoptée d'un commun accord pour le règlement des salaires et, en tout état de cause, au moins une fois par mois dans les cinq jours ouvrables qui suivent la fin du mois civil. Si, dans les cinq jours qui suivent les cinq jours susvisés, le salarié n'a toujours pas été réglé de son salaire, il est fondé à considérer qu'il y a inexécution du contrat de travail par l'employeur et à rompre le contrat sans préavis. La responsabilité de la rupture incombe dans ce cas à l'employeur.

Les salariés payés une fois par mois ont la possibilité de percevoir un acompte à la fin de la première quinzaine.

Bulletin de paie

Article 22

L'employeur doit remettre obligatoirement au salarié à l'occasion de sa paie un bulletin de paie conforme au modèle figurant à l'annexe VI tiré d'un carnet ou registre à souches.

La partie fixe du carnet ou du registre devra être conservée par l'employeur pendant cinq ans pour être mise éventuellement à la disposition de l'inspecteur départemental ou du contrôleur des lois sociales en agriculture.

La non-remise du bulletin de paie est considérée comme l'inexécution du contrat de travail par l'employeur et permet au salarié le rompre le contrat de travail sans préavis.

TITRE VII : Temps de travail , repos hebdomadaire

Durée du travail et rémunération forfaitaire

Article 23

La rémunération des gardes-chasse et gardes-pêche se compose d'un salaire mensuel et de primes.

Le salaire mensuel, dont le montant figure à l'annexe I de la convention collective, est calculé sur la base d'une durée hebdomadaire de travail de 35 heures pouvant être réparties sur 6 jours par semaine à certaines périodes de l'année, compte tenu de la particularité de la profession.

La durée de travail d'un garde sous contrat au moment de la signature du présent avenant ne pourra être diminuée qu'avec son accord, son taux horaire restant inchangé.

Les heures supplémentaires dont le nombre est négocié entre employeur et employé seront payées selon la législation en vigueur.

Repos hebdomadaire

Article 24

Chaque semaine, le garde-chasse ou garde-pêche a droit à un jour de repos pris le dimanche. Toutefois, en raison de la nécessité de travailler le dimanche, le jour de repos hebdomadaire pourra être fixé en semaine, sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre.

Les heures de travail accomplies le dimanche ouvrent droit à une majoration de 50 p. 100.

TITRE VIII : Forclusion, Suspension, Cessation du contrat de travail

Embauchage

Article 25

Tout employeur qui engage un garde doit s'assurer que celui-ci est dégagé de toute obligation envers son précédent employeur. Il exige à cet effet la production d'une attestation de cessation de travail ou d'un certificat de travail provisoire ou définitif (voir modèles en annexes III et IV).

Afin d'éviter les contestations, le contrat de travail sera constaté par un acte écrit, établi en deux exemplaires signés des parties. L'un des exemplaires sera conservé par l'employeur, l'autre sera remis au salarié.

Le contrat doit préciser les nom, prénoms, adresse des contractants, la qualification professionnelle du salarié, le coefficient, la date d'embauche, les conditions de rémunération et de travail, les avantages en nature, le lieu et la date de signature du contrat.

Période d'essai

Article 26

Tout engagement est conclu à l'essai. La durée de la période d'essai est fixée à trois mois.

Pendant cette période et à son issue, le préavis réciproque est limité à quinze jours ouvrables.

Cessation du contrat de travail

Article 27

Le contrat peut cesser par la volonté d'une seule des parties sous réserve de respecter le délai-congé ou préavis.

En cas de préavis insuffisant, la partie lésée a droit à une indemnité égale au salaire qui aurait été payé pendant la durée du préavis non accordé.

Le délai-congé ou préavis est fixé comme suit :

1° En cas de démission du garde, après l'expiration de la période d'essai : un mois ;

2° En cas de licenciement par l'employeur :

- après expiration de la période d'essai : un mois ;

- après un an de présence : deux mois.

Pour être valable, la résiliation d'un contrat doit être notifiée à l'intéressé par pli recommandé avec accusé de réception.

Le délai-congé ou préavis court à partir de la date de l'accusé de réception.
Absences pour recherche d'emploi

Pendant la durée du délai-congé ou préavis, le salarié est autorisé à s'absenter deux demi-journées par semaines pour lui permettre de chercher un nouvel emploi, une demi-journée à son choix et une demi-journée au choix de l'employeur. Ces deux demi-journées peuvent être groupées après accord entre les deux parties.

Lorsque le salarié est congédié, sauf faute grave, ces deux demi-journées sont payées.

Indemnité de licenciement (1)

Article 28

Toute rupture de contrat du fait de l'employeur et intervenue sans qu'il y ait faute grave donne lieu, indépendamment du préavis, au versement d'une indemnité de licenciement fixée comme suit :

Après deux ans de présence : 1/10 du salaire mensuel par année de présence.

Le salaire mensuel est celui résultant de la moyenne des salaires bruts perçus au cours des trois derniers mois.

(1) Cf. l'article 49 de la loi n° 88-1202 du 30 décembre 1988 relative à l'adaptation de l'exploitation agricole à son environnement économique et social.

Allocation de départ à la retraite

Article 28 BIS

Les salariés visés par la présente convention bénéficient, lors de leur départ à la retraite, à partir de soixante ans dans le cadre de la législation actuelle, d'une allocation de départ à la retraite calculée en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et de son dernier salaire brut réel qui ne pourra être inférieur au salaire conventionnel applicable au moment de son départ à la retraite.

Le montant de l'allocation est égal à :

-un dixième de mois par année de présence ;

-à partir de dix ans d'ancienneté à un dixième de mois par année d'ancienneté plus un quinzième de mois par année d'ancienneté.

L'allocation de départ à la retraite est due en cas de licenciement ou en cas de départ volontaire du salarié.

Toutefois, en cas de licenciement, l'allocation ne peut être cumulée avec l'indemnité de licenciement prévue à l'article 28 de la présente convention ; l'application du présent article ne peut avoir pour effet :

-de priver le salarié du bénéfice des dispositions légales en matière d'indemnité de licenciement au cas où celles-ci seraient plus avantageuses pour lui ;

-de dispenser l'employeur d'appliquer les dispositions des articles L. 122-14 et suivants du code du travail et l'article 27 de la convention collective.

Certificat de travail

Article 29

A l'expiration du contrat, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail conformément aux dispositions de l'article L. 122-16 du code du travail (voir modèle en annexe IV) et une attestation d'Assedic telle que prévue par l'article R. 351-5 du code du travail.

Reçu pour solde de tout compte

Article 30

L'accord constaté lors de la résiliation d'un contrat de travail par un reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé par le salarié, sous réserve qu'il en avise son employeur par pli recommandé avec accusé de réception dans les deux mois de la signature dudit accord. La dénonciation ne sera toutefois valable qu'à condition de préciser les droits dont le salarié entend se prévaloir (voir modèle en annexe V).

Suspension du contrat de travail

Article 31

1° Maladie et accident de la vie privée

Les effets du contrat de travail en cours sont simplement suspendus lorsque le salarié doit interrompre son activité pour cause de maladie ou d'accident personnel, dès lors que la durée d'inactivité est inférieure à trois mois.

Dès guérison ou consolidation de la blessure, pendant la période de trois mois susvisée, le salarié malade ou accidenté a droit à être réintégré dans un emploi correspondant à son ancienne catégorie professionnelle avec le salaire y afférent, sans abattement s'il a conservé toutes ses capacités physiques, dans le cas contraire avec abattement après avis des commissions compétentes.

Si l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté dure plus de trois mois, le contrat de travail peut être rompu de ce fait. S'il l'est par l'employeur, le salarié a droit à une indemnité de licenciement dans les conditions prévues à l'article 28 ; de plus, une priorité d'embauche lui est accordée pendant les six mois consécutifs à la guérison ou à la consolidation de la blessure.

Ces dispositions s'appliqueront aux engagements de durée déterminée sans pour autant modifier la nature de cet engagement.

2° Accident du travail

S'il s'agit d'un accident de travail, les délais fixés ci-dessus sont portés à un an.

3° Obligations militaires et service national

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été rappelé sous les drapeaux doit en avertir son ancien employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le travailleur qui a manifesté son intention de reprendre son emploi, comme il est dit à l'alinéa précédent, sera réintégré, à moins que l'emploi occupé par lui ou un emploi ressortissant de la même catégorie professionnelle que le sien ait été supprimé.

Lorsqu'elle est possible, la réintégration devra avoir lieu dans le mois suivant la réception de la lettre dans laquelle le travailleur a fait connaître son intention de reprendre son emploi. Le garde réintégré bénéficiera de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ, en vertu de l'article L. 122-18 du code du travail ; ces dispositions sont applicables aux jeunes gens classés réformés temporaires ou réformés définitifs après leur incorporation.

Un droit de priorité à l'embauchage, valable durant une année à dater de sa libération, est réservé à tout garde qui n'aura pu être réemployé à l'expiration de sa période de rappel.

4° Absences

Toute absence ne peut qu'être exceptionnelle, elle doit être autorisée ou motivée. Elle peut être récupérée après entente entre les parties pendant le mois de l'absence ou au plus tard dans le mois suivant.

Les absences dues à un cas fortuit justifié doivent être portées à la connaissance de l'employeur dans le délai de quarante-huit heures.

Les absences non justifiées, non autorisées, feront l'objet d'avertissements de la part de l'employeur. La répétition de ces absences pourra constituer un cas de rupture de contrat de travail.

5° Remplacement

Le remplaçant du salarié bénéficiant des dispositions des paragraphes 1°, 2° et 3° ci-dessus doit être informé, le jour de l'embauchage, du caractère provisoire de son emploi. Mention devra en être faite au contrat de travail.

TITRE IX : Congés

Congés annuels payés

Article 32

Le travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de "deux jours et demi" (1) ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder "trente jours" (1) ouvrables. Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur. Le point de départ de la période de référence est fixé au 1er juin de chaque année.

Le congé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu. Le congé d'une durée supérieure à douze jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié.

En cas de fractionnement, une fraction d'au moins douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il sera attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours pris en dehors de cette période sera au moins égal à six et un seul lorsqu'il sera compris entre trois et cinq. Toutefois, le fait de prendre la cinquième semaine entre le 1er novembre et le 30 avril n'ouvre pas droit à congé supplémentaire.

L'indemnité de congés payés est égale au " dixième " du salaire perçu par le garde. Dans tous les cas, elle ne saurait être inférieure au montant du salaire dont le garde aurait bénéficié s'il avait continué à travailler pendant la période du congé.

L'indemnité de congés payés sera réglée à la date fixée pour la prise des congés dans la propriété ou au départ du garde quittant son emploi. Son montant devra apparaître distinctement sur le bulletin de paie.

Les absences au titre des congés annuels payés seront fixées par accord entre l'employeur et le salarié.

Il est recommandé aux employeurs d'accorder aux gardes ayant des enfants d'âge scolaire dix-huit jours consécutifs pendant la période des grandes vacances.

En cas de cessation du contrat de travail, l'indemnité compensatrice de congés payés est égale au dixième des salaires perçus par le garde pendant la période de référence.

(1) Cette modification résulte de l'avenant n° 26 du 20 avril 1982.

« Repos compensateur »

Article 32 BIS

" Un repos compensateur payé de quatre jours est accordé aux gardes ayant accompli plus de 2 180 heures de travail par an.

" Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris en fin d'année en accord entre l'employeur et le salarié.

" Le repos compensateur payé est assimilé à du travail effectif mais n'est pas considéré comme travail effectué pour la détermination de la durée maximale. "

Congés spéciaux (1)

Article 33

a) Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

-quatre jours pour le mariage du salarié ;

-deux jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;

-un jour pour le mariage d'un enfant ;

-un jour pour le décès du père ou de la mère.

Ces jours d'absence 02 n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

En outre, le garde ayant au moins un an de présence continue dans l'exploitation bénéfice d'un congé spécial payé sur la base de 7 h 40 par jour, indépendant d'un congé annuel ainsi fixé :

-un jour supplémentaire pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;

-un jour supplémentaire pour le décès du père ou de la mère.

b) Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ; ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant en vertu des articles L. 122-26 et L. 122-26-1 du code du travail.

c) En outre, des congés non payés seront accordés sur demande justifiée des salariés :

-dans la limite d'une durée maximum de douze jours par an pour participer à un centre de formation économique et sociale, dans le cadre des articles L. 451-1 et suivants du code du travail relatifs aux congés d'éducation ouvrière ;

-dans la limite d'une durée de dix heures par mois pour permettre aux délégués syndicaux de remplir leurs fonctions syndicales ;

-pour exercer une fonction professionnelle prévue par les textes législatifs et réglementaires en vigueur (commission paritaire du travail institué par l'article 983 du code rural, commission mixte instituée par l'article L. 133-1 du code du travail, conseil d'administration des caisses de mutualité sociale agricole, commission du contentieux de la mutualité sociale agricole instituée par l'ordonnance du 22 décembre 1958, comité départemental des prestations sociales agricoles, etc.) ;

-pour assister à des réunions statutaires de leur organisation syndicale ;

-pour suivre une formation des cadres et animateurs pour la jeunesse, conformément aux articles L. 225-1 et suivants du code du travail ;

-pour participer aux stages agréés de formation professionnelle dans les conditions prévues par les articles L. 900-1 et suivants du code du travail.

(1) Cf. l'article 49 de la loi n° 88-1202 du 30 décembre 1988 relative à l'adaptation de l'exploitation agricole à son environnement économique et social.

TITRE X : Hygiène et sécurité du travail

Hygiène et sécurité

Article 34

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions législatives et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Ils devront notamment se conformer à l'arrêté du 1er mars 1984 relatif à la protection individuelle des salariés effectuant des travaux forestiers et munir en outre leurs salariés d'un pantalon de bûcheron approprié.

Il est recommandé aux employeurs de s'orienter vers l'établissement de douches avec appareil fonctionnant à eau chaude et froide.

« Habillement pour la protection du travailleur »

Article 34 BIS

Pour l'exécution du travail, il sera fourni par l'employeur :

- tous les ans : une tenue d'été, une paire de chaussures ou de bottes ;

- tous les deux ans : un imperméable et un cuissard, un costume de velours.

Produits nocifs, explosifs, travaux insalubres

Article 35

L'employeur devra mettre à la disposition du garde qui procède à la manipulation d'un produit insalubre, nocif et dangereux un moyen de protection dont le garde est tenu d'assurer l'entretien et le bon état. Ces équipements demeurent la propriété de l'employeur.

Médecine du travail

Article 36

Les employeurs sont tenus d'adhérer pour tous leurs salariés au service de médecine préventive et de dépistage de la caisse de mutualité sociale agricole.

Des produits pharmaceutiques permettant de donner des soins de première urgence aux travailleurs malades ou accidentés doivent être en permanence à la disposition du personnel au siège de chaque propriété.

« Garanties de salaire en cas de maladie ou d'accident du travail » (1)

Article 37

Les salariés qui justifient d'un an d'ancienneté dans l'entreprise et se trouvent en arrêt de travail à la suite d'une maladie, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle pris en charge par les assurances sociales agricoles, bénéficient, dans les conditions ci-après, d'un complément de salaire qui s'ajoute aux indemnités journalières de l'assurance maladie.

Cette indemnité journalière complémentaire est égale à 15 p. 100 du salaire journalier de base servant au calcul des indemnités journalières de l'assurance maladie.

L'indemnité est due dès le premier jour d'arrêt, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, et à partir du quinzième jour, dans les cas de maladie, dans la limite de soixante-quinze jours par an, c'est-à-dire dans les douze mois suivant la date de la première indemnisation.

L'employeur a la possibilité de demander au médecin mandaté par lui de procéder à une contre-visite médicale à laquelle le salarié est tenu de se soumettre sous peine de perdre le bénéfice de l'indemnité complémentaire de maladie.

Aucune indemnité n'est due au salarié victime d'un accident de la vie privée.

Les salariés qui justifient d'au moins 3 ans d'ancienneté seront indemnisés dans le conditions de l'accord du 10 décembre 1977 sur la mensualisation dans son texte annexé à la loi du 19 janvier 1978.

Les employeurs restent libres de souscrire une assurance ou de supporter eux-mêmes le risque.

Les grades de 5e et 6e catégories (coefficients 155 et 170) entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de prévoyance du 2 avril 1952 doivent être affiliés à la C. P. C. E. A., 20, rue de Clichy, 75009 Paris.

(1) Cf. l'article 49 de la loi n° 88-1202 du 30 décembre 1988 relative à l'adaptation de l'exploitation agricole à son environnement économique et social.

« Assurance décès »

Article 37 BIS

Les employeurs doivent souscrire une assurance décès au bénéfice des salariés visés par la présente convention auprès de la caisse de retraite complémentaire à laquelle ils adhèrent.

La cotisation 30 correspondante est supportée à raison de :

- 50 p. 100 par l'employeur ;

- 50 p. 100 par le salarié.

TITRE XI : Formation professionnelle et permanente

Article 38

En conformité avec les articles L. 900-1 et suivants du code du travail et les décrets d'application, les employeurs sont tenus de faciliter aux salariés bénéficiaires qui en feront la demande la participation aux stages de formation professionnelle et permanente agréés.

Accords et avenants nationaux en vigueur

Annexe III de la convention collective nationale du 2 mai 1973

2 mai 1973, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 2 mai 1973 Légifrance

Attestation de cessation de travail

Je soussigné (nom, prénoms)...
détenteur du droit de chasse (ou pêche) à (adresse)...
certifie que M. (nom, prénoms)...
demeurant à (adresse)...
occupé sur mon territoire de chasse (ou de pêche) en qualité de (catégorie professionnelle)...
sera libre de tout engagement à la date du...
A (lieu)...,
le (date)...
Signature de l'employeur,

Annexe VI de la convention collective nationale du 2 mai 1973

2 mai 1973, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er septembre 1974 Légifrance

Bulletin de paie

Nom et adresse de l'employeur
Nom et prénom du salarié : ...
Emploi : ...
Nombre de points : ...
Matricule ass. soc. ...
Période de travail du ... au ... 19..
A - Salaire forfaitaire mensuel ...
+ Prime d'ancienneté ...
+ Primes diverses (annuellement) ...
+ Congés payés (annuellement) ...
Total salaire brut (A) ...
B. - Retenues sur le salaire brut :

Logement (chauffage, électricité, eau compris) ...
+ Cotisations d'assurances sociales (à calculer sur A) ...%
+ Retraites complémentaires
(à calculer sur A) ...%
Total à retenir (B) ...
C. - Salaire en espèces net (A - B) ...

Fait à ..., le ...
Signature du salarié,
Signature de l'employeur,

ANNEXE IV Avenant n° 39 du 4 octobre 1989

4 octobre 1989, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 2 mai 1973 Légifrance

Certificat de travail

Je soussigné (nom, prénoms)...
détenteur du droit de chasse (ou pêche) à (adresse)...

certifie que M. (nom, prénoms)...
demeurant à (adresse)...
a été occupé sur mon territoire de chasse (ou pêche) en qualité de (catégorie professionnelle)...
du (date d'entrée)... au (date de sortie)... A (lieu) ...
le (date)...
Signature de l'employeur,

ANNEXE V Avenant n° 39 du 4 octobre 1989 relatif aux salaires

4 octobre 1989, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 2 mai 1973 Légifrance

Reçu pour solde de tout compte

Je soussigné (nom, prénoms du salarié)...

demeurant à (adresse)...

certifie que mon employeur, M. (nom, prénoms)...

détenteur du droit de chasse (ou de pêche) à (adresse)...

m'a réglé, ce jour, la somme de... F " pour solde detout compte " (1).

Il reste entendu que la faculté m'est accordée, conformément aux dispositions de l'article L. 122-17 du livre Ier du code du travail, de dénoncer ce reçu dans les deux mois de sa signature, par lettre recommandée indiquant les motifs de la dénonciation.

Fait en double exemplaire (2).

A (lieu)..., le (date)...

Signature du salarié,

(1) La mention " pour solde de tout compte " doit être entièrement écrite de la main du salarié.

(2) Un exemplaire du reçu est destiné à l'employeur, l'autre devant être conservé par le salarié.

Salaires : dernier texte publié

Avenant n° 67 du 2 octobre 2008 relatif aux salaires

2 octobre 2008, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 2 octobre 2008 Légifrance

Article 1

Les dispositions de l'annexe I à la convention collective nationale de travail du 2 mai 1973 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :
« Les salaires mensuels prévus à l'article 14 de la convention collective sont fixés comme suit à compter du 1er janvier 2009 :

I.-Salaires

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL 35 H (coefficient multiplicateur : 151, 67)	SALAIRE MENSUEL 39 H (dont 4 h supplémentaires, coefficient multiplicateur : 173, 20)
100	8, 71	1 321	1 509
110	8, 85	1 342	1 533
125	8, 90	1 350	1 541
140	9, 01	1 367	1 560
155	9, 38	1 423	1 625
170	9, 78	1 483	1 694

II.-Avantages en nature

L'indemnité mensuelle d'occupation d'un logement de fonctions est fixée comme suit à compter du 1er janvier 2009 :
Logement :
Une pièce cuisine : 12, 41 €.
Une pièce supplémentaire : 12, 05 €.
Eau courante : 15, 64 €.
Salle d'eau (1) : 41, 80 €.
Eau (en l'absence de compteur) : 6, 15 €.
Electricité (en l'absence de compteur) : 18, 99 €.
Chauffage :
1. Garde bénéficiant du chauffage central : retenue mensuelle de 45, 91 €.
2. Garde bénéficiant de bois déjà façonné : retenue de 2 / 3, soit 30, 55 €.
3. Garde bénéficiant de bois à façonner lui-même : retenue de 1 / 3, soit 15, 26 €.
4. Garde n'ayant ni chauffage central ni bois : reçoit une indemnité mensuelle de 45, 91 €. »

(1) Une salle d'eau consiste en une pièce indépendante, comportant un lavabo, une baignoire ou une douche, alimentés en eau chaude et froide.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Autres textes salariaux encore en vigueur dans KALI (barèmes antérieurs) :

Primes de fauves et primes de gibier Convention collective nationale du 2 mai 1973, 2 mai 1973 Légifrance

Avenant n° 63 du 5 octobre 2005 relatif aux salaires, 5 octobre 2005 Légifrance

Avenant n° 62 du 5 octobre 2005 relatif aux primes de fauves et aux primes de gibiers, 5 octobre 2005 Légifrance

Avenant n° 64 du 27 mars 2007 relatif aux salaires, 27 mars 2007 Légifrance

Avenant n° 65 du 22 mai 2008 relatif aux salaires, 22 mai 2008 Légifrance

Avenants intégrés au texte consolidé

Ces avenants modifient le texte de base : leurs dispositions sont déjà reprises dans la version consolidée.

Avenant n° 66 du 2 octobre 2008, 2 octobre 2008 Légifrance BO