

25  
septembre  
2023

## Règlement d'exécution de la loi sur l'entretien des routes nationales (ReLERN)

État au  
1<sup>er</sup> janvier 2026

*Le Conseil d'État de la République et Canton de Neuchâtel,*  
vu la loi sur l'entretien des routes nationales (LERN), du 26 mai 2020<sup>1)</sup> ;  
vu la loi sur le statut de la fonction publique (LSt), du 28 juin 1995<sup>2)</sup> ;  
vu la loi fédérale sur le travail (LTr), du 13 mars 1964<sup>3)</sup> ;  
vu le règlement concernant les traitements de la fonction publique (RTFP), du 9 mars 2005<sup>4)</sup> ;  
sur la proposition du conseiller d'État, chef du Département du développement territorial et de l'environnement,  
*arrête :*

### CHAPITRE PREMIER Dispositions générales

Département  
compétent

**Article premier** Le département compétent au sens de la loi sur l'entretien des routes nationales (LERN), du 26 mai 2020, est le Département du développement territorial et de l'environnement (ci-après : le département).

Siège

**Art. 2** NEVIA a son siège à Boudry.

Organisation  
interne, délégation  
et directive

**Art. 3** <sup>1</sup>La direction est composée de la personne responsable de l'établissement cantonal, de son adjoint-e et des responsables de secteurs.

<sup>2</sup>La direction définit par voie de directive les organes internes de NEVIA et leurs compétences, sous réserve, pour les aspects stratégiques, d'une validation du département.

<sup>3</sup>Elle peut leur déléguer ses attributions légales ou réglementaires.

<sup>4</sup>Toute directive de NEVIA doit être écrite et accessible au personnel concerné. Les représentants du personnel sont consultés lors de l'élaboration des directives qui concernent les conditions de travail.

Organe de révision

**Art. 3a**<sup>5)</sup> <sup>1</sup>Le Contrôle cantonal des finances (CCFI) est l'organe de révision de NEVIA pour les exercices comptables 2024 à 2027.

---

FO 2023 N° 39

<sup>1)</sup> RSN 735.17

<sup>2)</sup> RSN 152.510

<sup>3)</sup> RS 822.11

<sup>4)</sup> RSN 152.511.10

<sup>5)</sup> Introduit par A du 12 février 2025 (FO 2025 N° 7) avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2025

<sup>2</sup>Le CCFI est en charge de la révision ordinaire annuelle de NEVIA au sens de la loi fédérale sur l'agrément et la surveillance des réviseurs, du 16 décembre 2005<sup>6)</sup>.

<sup>3</sup>Le CCFI vérifie annuellement les comptes de NEVIA au sens de l'article 22 LERN.

## CHAPITRE 2

### Rapports de travail

Fonction publique **Art. 4** <sup>1</sup>Le statut du personnel de NEVIA relève du droit public.

<sup>2</sup>Les dispositions suivantes de la loi sur le statut de la fonction publiques (LSt), du 28 juin 1995, sont applicables, par analogie, au personnel de NEVIA :

- a) toutes les dispositions du titre premier, à l'exception des articles 4 (apprenti et stagiaire) et 6 ;
- b) les conditions d'accès aux fonctions (art. 10), leur durée (art. 11) et la protection contre les congés en temps inopportun (art. 12a) ;
- c) s'agissant des droits et devoirs, l'exercice de la fonction (art. 15), les devoirs des cadres (art. 16) et les principes de la formation professionnelle (art. 17) ;
- d) les articles 20 à 24 sur le secret, la communication, les dénonciations, les dépositions en justice et l'interdiction des dons et avantages ;
- e) les articles 28 et 30 à 33 concernant les absences, activités accessoires, charges publiques, droit d'association et inventions ;
- f) l'article 35 sur le devoir d'information en cas de poursuite pénale ;
- g) les dispositions sur la composition du traitement (art. 52), les allocations familiales et complémentaires (art. 57 et 58), la prévoyance professionnelle et les accidents (art. 62 et 63) ;
- h) les dispositions sur les vacances, congés et certificat de travail (art. 70 à 76), l'article 23 du présent règlement étant réservé ;
- i) les dispositions sur la mise en œuvre de la LSt (art. 77) et la procédure applicable (LPA, art. 83).

<sup>3</sup>Les compétences décisionnelles ou réglementaires du Conseil d'État dans les dispositions de la LSt visées à l'alinéa précédent sont, sauf disposition contraire, exercées par la direction.

<sup>4</sup>Pour le reste, les dispositions suivantes du présent chapitre complètent la LSt.

Non-concurrence **Art. 5** NEVIA veille à ne pas concurrencer les conditions de travail des fonctions d'exploitation similaires existantes au service des ponts et chaussées.

Apprenti-e-s et stagiaires **Art. 6** <sup>1</sup>La direction définit les conditions d'engagement des apprenant-e-s et stagiaires par voie de directive.

<sup>2</sup>Elle s'inspire des règles de l'État, en tenant compte des spécificités métiers et des formations propres à NEVIA.

---

<sup>6)</sup> RS 221.302

Engagement provisoire **Art. 7** <sup>1</sup>La nomination est précédée d'un engagement provisoire d'une durée de douze mois qui constitue le temps d'essai.  
<sup>2</sup>La direction peut réduire ou supprimer le temps d'essai lorsqu'elle estime qu'il ne se justifie pas.

Offre publique d'emploi **Art. 8** <sup>1</sup>Si un poste ne peut pas être repourvu à l'interne, il fait l'objet d'une offre publique d'emploi.  
<sup>2</sup>NEVIA s'occupe de la publication.

### CHAPITRE 3

#### Droits et devoirs

Domiciliation **Art. 9** Le personnel de NEVIA doit être domicilié en Suisse.

Rattachement à un site de service **Art. 10** <sup>1</sup>À l'engagement, le personnel de la voirie est rattaché à un site de service défini par la direction.  
<sup>2</sup>En cas de modification temporaire de l'affectation du lieu de travail, le personnel contraint de prendre des mesures particulières pour respecter l'article 11 a droit à une indemnité compensatoire.  
<sup>3</sup>Si la modification de l'affectation du lieu de travail est définitive, l'indemnité compensatoire est versée durant douze mois au maximum.  
<sup>4</sup>L'indemnité compensatoire est déterminée par la direction en fonction des circonstances concrètes.

Astreinte inhérentes à certaines fonctions **Art. 11** <sup>1</sup>Pour certaines fonctions soumises à des contraintes d'exploitation, le personnel doit pouvoir intervenir dans un temps défini dès réception de l'alerte.  
<sup>2</sup>La direction fixe dans une directive la liste des fonctions visées à l'alinéa précédent et les exigences que ces dernières doivent satisfaire.

Travaux spéciaux **Art. 12** <sup>1</sup>Si les besoins d'exploitation, d'entretien ou de viabilité des routes nationales l'exigent, le personnel de NEVIA peut temporairement être chargé de travaux spéciaux étrangers à sa fonction, mais en principe en rapport avec ses aptitudes et ses connaissances professionnelles.  
<sup>2</sup>Le personnel peut être tenu de changer de poste ou de fonction à titre temporaire. En cas de remplacement dans une fonction supérieure, le salaire est adapté en conséquence, dès le deuxième mois.  
<sup>3</sup>La durée de la période temporaire est déterminée à l'avance.

Perfectionnement professionnel **Art. 13** <sup>1</sup>Le personnel a le droit et le devoir de se perfectionner.  
<sup>2</sup>NEVIA prend toutes les mesures propres à améliorer la formation professionnelle et les compétences du personnel qui sont nécessaires à l'accomplissement de ses tâches.  
<sup>3</sup>Il peut obliger un membre du personnel à suivre une formation continue en lien direct avec sa fonction.  
<sup>4</sup>Lorsqu'un membre du personnel souhaite parfaire sa formation, NEVIA peut le soutenir financièrement ou mettre du temps à sa disposition, pour autant que la

formation ait un lien direct avec la fonction. Le soutien apporté et les conditions, fixées par l'autorité de nomination, font l'objet d'une convention écrite.

<sup>5</sup>La direction définit cas échéant le temps consacré au perfectionnement professionnel qui doit répondre aux besoins du poste. Ce temps peut être effectué de nuit pour le personnel d'exploitation si des impératifs l'exigent.

## CHAPITRE 4

### Temps de travail - repos – congés

Durée du temps de travail	<p><b>Art. 14</b> <sup>1</sup>La durée de travail est basée sur un horaire hebdomadaire moyen de 41 heures. Ce qui correspond en principe à 2'132 heures par année civile pour un emploi à plein temps.</p> <p><sup>2</sup>Le temps de travail est enregistré pour l'ensemble du personnel.</p>
Horaire de travail	<p><b>Art. 15</b> <sup>1</sup>L'horaire de travail est établi par la direction.</p> <p><sup>2</sup>Il peut varier en fonction des saisons et des impératifs d'exploitation afin de s'adapter au volume de travail requis par l'exécution des tâches de NEVIA. Les durées hebdomadaires minimum et maximum sont définies par voie de directive.</p> <p><sup>3</sup>Compte tenu du solde du décompte mensuel, l'horaire de travail peut être adapté.</p>
Majorations	<p><b>Art. 16</b> <sup>1</sup>Pour autant que leur exécution soit impérative, font l'objet d'une majoration de :</p> <p>a) 35% les heures effectuées du lundi au samedi entre 20h et 6h et le samedi entre 6h et 24h ;</p> <p>b) 50% les heures effectuées le dimanche ou les jours fériés selon la législation cantonale.</p> <p><sup>2</sup>Lorsque deux ou plusieurs majorations peuvent être appliquées, seule la plus élevée est retenue.</p>
Décompte mensuel	<p><b>Art. 17</b> <sup>1</sup>Le temps de travail fait l'objet d'un décompte mensuel, qui présente le solde d'heures effectuées tenant compte de l'éventuelle majoration de l'article précédent.</p> <p><sup>2</sup>Le seuil du solde négatif et le plafond du solde positif du décompte sont fixés par la direction.</p>
Heures supplémentaires	<p><b>Art. 18</b> <sup>1</sup>Sont réputées supplémentaires les heures qui dépassent le plafond du solde positif défini à l'article 17, alinéa 2.</p> <p><sup>2</sup>Sous réserve de cas d'urgence, les heures supplémentaires doivent être ordonnées par le ou la responsable de secteur, qui en fixe à l'avance le nombre et la période au cours de laquelle elles sont exigées.</p> <p><sup>3</sup>Les heures supplémentaires doivent être compensées par un congé de même durée, mais en tout cas reprises avant la cessation des rapports de services.</p> <p><sup>4</sup>En cas de travail de nuit ou du dimanche le personnel ne pourra pas effectuer des heures supplémentaires au-delà de la limite de 50 heures hebdomadaires durant la semaine concernée (les heures au-delà de cette limite correspondent</p>

à du travail supplémentaire), sauf en raison d'une ou de plusieurs interventions urgentes ou imprévues exécutées dans le cadre du service de piquet.

Congé-horaire	<p><b>Art. 19</b> <sup>1</sup>Lorsque le décompte mensuel présente un solde positif, le personnel est habilité à demander un congé-horaire pris en concertation avec la direction.</p> <p><sup>2</sup>La direction peut obliger le personnel à prendre un congé-horaire lorsque le solde positif du décompte dépasse un seuil défini par voie de directive.</p>
Repos compensatoire	<p><b>Art. 20</b> <sup>1</sup>Le repos compensatoire pour le travail de nuit est pris dans le délai d'une année.</p> <p><sup>2</sup>Le repos compensatoire pour le travail du dimanche et des jours fériés de 5 heures et moins est en principe pris dans les quatre semaines qui suivent l'exécution dudit travail.</p> <p><sup>3</sup>Le repos compensatoire pour le travail du dimanche et des jours fériés de plus de 5 heures est repris en principe la semaine qui précède ou qui suit l'exécution dudit travail et immédiatement après le temps de repos quotidien.</p>
Repos quotidien	<p><b>Art. 21</b> <sup>1</sup>le temps de repos quotidien est en principe d'au moins 11h consécutives.</p> <p><sup>2</sup>Il peut être réduit à 8h une fois par semaine pour autant que la moyenne sur deux semaines atteigne 11 heures.</p> <p><sup>3</sup>Le repos quotidien peut être interrompu par des interventions effectuées dans le cadre du service de piquet, pour autant que lui succède immédiatement la fraction de repos restante. Si la durée de repos s'en trouve réduite à moins de 4 heures consécutives, un repos quotidien de 11 heures consécutives succède immédiatement à la dernière intervention.</p>
Pause	<p><b>Art. 22</b> Le travail sera interrompu par des pauses d'au moins :</p> <p>a) un quart d'heure si la journée de travail dure plus de cinq heures et demi ;</p> <p>b) une demi-heure si la journée de travail dure plus de sept heures ;</p> <p>c) une heure si la journée de travail dure plus de neuf heures.</p>
Congés	<p><b>Art. 23</b> Les congés accordés sont définis par voie de directives.</p>

## CHAPITRE 5

### Traitement et indemnités

Traitement	<p><b>Art. 24</b> <sup>1</sup>Chaque fonction est rattachée à une classe de traitement d'une grille de rémunération adoptée par le Conseil d'État.</p> <p><sup>2</sup>La direction fixe le traitement initial en tenant compte de la formation, de l'expérience et des qualités particulières de la personne, en relation avec le rôle attendu et les responsabilités du poste considéré.</p> <p><sup>3</sup>Elle peut fixer un traitement initial inférieur de 10% au minimum de la classe de traitement pour une période de 2 ans maximum, tant que la personne engagée ne remplit pas encore toutes les exigences inhérentes à sa fonction.</p>
------------	--

Versement du traitement et adaptation

**Art. 25** <sup>1</sup>Le traitement annuel est versé en treize mensualités dont les dates sont fixées à l'avance par la direction et communiquées au personnel.

<sup>2</sup>La 13<sup>e</sup> mensualité est calculée cas échéant au *prorata temporis*. Elle est versée en une fois avec le traitement de décembre ou à la fin des rapports de travail.

<sup>3</sup>Le traitement ainsi que tout autre versement de nature salariale est soumis aux déductions sociales usuelles, légales et contractuelles.

<sup>4</sup>La direction verse annuellement aux collaboratrices et collaborateurs une allocation de renchérissement adaptée à l'indice suisse des prix à la consommation sur la base de cet indice au 31 mai précédent. Lorsque la situation économique et la situation financière de NEVIA l'exigent ou lorsque le taux d'inflation est élevé, la direction peut, après consultation des représentants du personnel, ne compenser que partiellement le renchérissement pour une durée de deux ans au maximum. Elle peut renoncer totalement ou partiellement, à adapter l'allocation de renchérissement à une baisse de l'indice.

Évolution du traitement

**Art. 26** <sup>1</sup>La direction décide annuellement de l'évolution individuelle des traitements au sein de la classe définie, en tenant compte, notamment et de manière non cumulative, des éléments suivants :

- a) de la situation économique ;
- b) de la qualité et de l'ampleur du travail fourni ;
- c) de l'expérience accumulée et des compétences particulières ;
- d) de l'engagement de la personne concernée, notamment en termes d'entraide, de serviabilité et de disponibilité ;
- e) de l'évaluation consécutive à l'entretien annuel de développement.

<sup>2</sup>Dans les cas particuliers, notamment afin de s'assurer la collaboration de personnes particulièrement qualifiées, le traitement peut dépasser de 20% au plus le maximum prévu pour la classe de traitement de la fonction considérée.

Service de piquet

**Art. 27** <sup>1</sup>Le personnel peut être appelé à assumer un service de piquet. Est réputé service de piquet le temps pendant lequel le travailleur se tient, en sus du travail habituel, prêt à intervenir pour remédier à des perturbations.

<sup>2</sup>Le temps que le personnel consacre au service de piquet ou aux interventions en résultant n'excède pas 7 jours par périodes de 4 semaines.

Horaire décalé

**Art. 28** L'horaire décalé, qui peut être mis en place pour les besoins du service hivernal, correspond à un changement de l'horaire usuel de travail défini. La direction définit celui-ci par voie de directive.

Indemnisation du service de piquet et de l'horaire décalé

**Art. 29** <sup>1</sup>Pour le secteur voirie, une indemnité est versée avec le traitement :

- a) aux cantonnières-chauffeuses et cantonniers-chauffeurs, pour dix semaines de piquet ou d'horaire décalé, soit au total pour septante jours par an ;
- b) aux cheffes et chefs d'équipe, ainsi qu'à la cheffe d'équipe principale ou au chef d'équipe principal, pour neuf semaines de piquet, soit au total pour soixante-trois jours par an. Les semaines de piquet ou d'horaire décalé supplémentaires sont indemnisées en sus.

<sup>2</sup>Pour les autres secteurs, l'indemnité de piquet est versée en plus du traitement.

<sup>3</sup>La direction fixe les montants de l'indemnité par voie de directive.

Conversion en salaire **Art. 30** <sup>1</sup>Les heures supplémentaires et celles faisant l'objet d'un solde positif en dépit d'une libération de travailler sont converties en salaire au terme de l'engagement.

<sup>2</sup>Si pour des raisons exceptionnelles, les heures supplémentaires sont rémunérées, le salaire horaire correspond au traitement brut annuel divisé par le nombre d'heures défini à l'article 14, alinéa 2 ci-dessus.

Autres indemnités **Art. 31** La direction fixe par voie de directive les autres indemnités spécifiques relatives à l'exécution du travail.

## CHAPITRE 6

### Cessation des rapports de service

Cessation des rapports de service **Art. 32** Les rapports de service prennent fin par :

- a) le décès ;
- b) une convention ;
- c) la démission ou le départ anticipé à la retraite ;
- d) la retraite ordinaire ;
- e) l'invalidité ;
- f) la suppression de poste ;
- g) la résiliation ordinaire ;
- h) la résiliation immédiate pour justes motifs ;
- i) la perte durable d'une condition d'accès à la fonction.

Décès **Art. 33** Les rapports de service prennent fin au jour du décès du membre du personnel.

Convention **Art. 34** <sup>1</sup>NEVIA et le membre du personnel peuvent en tout temps convenir de mettre fin aux rapports de service.

<sup>2</sup>L'accord fait l'objet d'une convention écrite.

Démission et retraite anticipée **Art. 35** <sup>1</sup>Après le temps d'essai, le membre du personnel qui démissionne donne son congé à la personne responsable de l'établissement cantonal en observant un délai de résiliation de trois mois pour la fin d'un mois.

<sup>2</sup>Le départ à la retraite anticipée pour les membres du personnel qui bénéficient d'un plan de prévoyance particulier est assimilé à une démission.

Retraite ordinaire **Art. 36** <sup>1</sup>Le personnel est d'office mis à la retraite ordinaire à la fin du mois au cours duquel il atteint l'âge de la retraite fixé par la législation fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants, pour l'ouverture du droit à une rente de vieillesse.

<sup>2</sup>Le personnel de la voirie exerçant une fonction éprouvante physiquement telle que la cheffe d'équipe principale ou le chef d'équipe principal, la cheffe ou le chef d'équipe, la cantonnière ou le cantonnier, la cantonnière-chauffeuse ou le cantonnier-chauffeur sont au bénéfice d'un plan de prévoyance particulier au sens du règlement d'assurance de la caisse de pensions de la fonction publique du Canton de Neuchâtel (RAss).

<sup>3</sup>Le personnel au bénéfice d'un plan de prévoyance particulier est mis à la retraite au premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il atteint l'âge de 61 ans.

<sup>4</sup>Le personnel qui souhaite poursuivre son activité au-delà de l'âge mentionné à l'alinéa 3 doit en faire la demande au plus tard six mois avant la date de sa mise à la retraite.

<sup>5</sup>Jusqu'à 63 ans la prolongation est accordée d'entente avec la collaboratrice ou le collaborateur.

<sup>6</sup>À partir de 63 ans, il appartient à la direction d'accorder ou non la prolongation de départ à la retraite. Cette dernière est accordée pour une année et peut être renouvelée jusqu'à l'âge de la retraite fixé par la législation fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants.

Invalidité

**Art. 37** <sup>1</sup>L'octroi d'une rente totale ou partielle d'invalidité au sens de la législation sur l'assurance-invalidité (LAI)<sup>7)</sup> à un membre du personnel met fin aux rapports de service dans la mesure de l'invalidité reconnue.

<sup>2</sup>Lorsque l'invalidité est partielle, la direction propose dans la mesure du possible au membre du personnel qui n'est plus à même d'exercer son activité antérieure, un autre poste correspondant à son aptitude.

<sup>3</sup>Si aucun poste n'est adapté à la capacité résiduelle du membre du personnel, il est mis fin aux rapports de service en observant un délai de trois mois pour la fin d'un mois pour autant que deux ans se soient écoulés depuis le début de l'invalidité.

Suppression de poste

**Art. 38** <sup>1</sup>En cas de suppression de poste, la direction met fin aux rapports de service en observant un délai de résiliation de six mois pour la fin d'un mois.

<sup>2</sup>La direction prend toutes les mesures utiles pour offrir à la personne concernée un emploi de nature équivalente auprès d'une collectivité publique, d'une institution parapublique ou privée.

<sup>3</sup>Si aucun poste ne peut être proposé à la personne concernée, si elle a un motif fondé de le refuser ou si elle n'a pas trouvé de nouvel emploi à l'issue du délai de résiliation, une indemnité égale à trois mois de traitement, plus un mois par tranche de cinq années de service ininterrompu lui est octroyée.

Résiliation ordinaire

**Art. 39** <sup>1</sup>Pendant le temps d'essai, le délai de résiliation est de sept jours durant les trois premiers mois, puis d'un mois du quatrième au douzième mois de service.

<sup>2</sup>Après le temps d'essai, lorsque les éléments reprochés à la personne concernée dépendent de sa volonté ou lorsque les exigences de la fonction ne sont pas remplies à satisfaction, la direction lui adresse un avertissement, après l'avoir entendue et lui fixe un délai raisonnable pour s'améliorer. La direction lui suggère autant que possible certains moyens.

<sup>3</sup>Sans amélioration ou si celle-ci est insuffisante, ou lorsque les aptitudes de la personne concernée ne correspondent plus aux exigences de la fonction, la direction peut, après l'avoir entendue, prononcer la résiliation ordinaire des rapports de service, en observant un délai de trois mois pour la fin d'un mois.

---

<sup>7)</sup> RS 831.20

<sup>4</sup>Dans tous les cas, la résiliation ne doit pas être abusive au sens de l'article 336 du code des obligations.

Résiliation immédiate

**Art. 40** <sup>1</sup>Après avoir entendu la personne concernée, la direction peut résilier les rapports de service avec effet immédiat, pour justes motifs.

<sup>2</sup>Constituent notamment des justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de la direction la poursuite des rapports de service.

Perte d'une condition d'accès à la fonction

**Art. 41** Lorsqu'un membre du personnel ne réunit plus durablement les conditions d'accès à sa fonction, la direction peut, après l'avoir entendu, résilier l'engagement sans avertissement, dans les trois mois pour la fin d'un mois.

Prescription

**Art. 42** <sup>1</sup>La direction ne peut prendre une mesure au sens de l'article 39 plus d'une année après la découverte des faits ou de l'échéance du délai d'amélioration et en tous les cas plus de trois ans après que les faits reprochés se soient produits.

<sup>2</sup>Si ces faits sont punissables pénalement, la direction peut statuer tant que la prescription de l'action pénale n'est pas acquise.

<sup>3</sup>Il ne peut plus être fait état des faits qui ont motivé un avertissement ou un déplacement après l'écoulement d'un laps de temps de trois ans à compter du jour où ils ont été prononcés.

Suspension ou déplacement provisoire de l'activité

**Art. 43** <sup>1</sup>Lorsque la bonne marche de l'établissement l'exige, la direction peut, par mesures provisionnelles :

- a) suspendre immédiatement un membre du personnel ;
- b) le déplacer provisoirement, sans indemnité, à un autre poste correspondant à ses capacités.

<sup>2</sup>Sauf urgence, le membre du personnel doit être préalablement entendu.

<sup>3</sup>Lorsque le maintien des rapports de travail au-delà de la suspension d'activité n'est pas envisageable en raison d'une faute du membre du personnel, la suspension d'activité peut être assortie d'une suspension de traitement partielle ou totale.

<sup>4</sup>Si la suspension de traitement est déclarée infondée par l'autorité de recours, le membre du personnel a droit au traitement dont il a été privé, avec intérêts moratoires.

<sup>5</sup>La direction peut retirer l'effet suspensif d'un recours aux conditions prévues par la loi sur la procédure administrative (LPA), du 18 mars 2025<sup>8)</sup>.

Libération de l'obligation de travailler

**Art. 44** <sup>1</sup>Durant le délai de résiliation, la direction peut libérer le membre du personnel de l'obligation de travailler lorsque les circonstances le justifient, notamment lorsque l'exercice de l'activité jusqu'à la fin des rapports de service n'est pas opportun.

<sup>2</sup>Le traitement est dû jusqu'à la cessation des rapports de service.

<sup>3</sup>Jusqu'à concurrence de leur nombre effectif, les éventuels soldes d'heures et de vacances sont réputés compensés durant la libération de l'obligation de

<sup>8)</sup> RSN 152.130

travailler et ne donnent plus lieu à rétribution. Cette compensation ne peut pas être la cause même de la libération.

## CHAPITRE 7

### Autres droits du personnel

Consultation du personnel

**Art. 45** <sup>1</sup>La commission du personnel au sens de la LERN est consultée conformément à l'article 79 LSt.

<sup>2</sup>D'autres associations du personnel peuvent être consultées si elles sont mandatées à cet effet.

Assistance juridique et psychologique

**Art. 46** <sup>1</sup>Lorsqu'un membre du personnel est victime d'une infraction en raison d'un acte grave et significatif survenu dans l'exercice de ses fonctions ou qu'il est lui-même l'objet d'une plainte, il peut se voir octroyer, sur requête et au vu des circonstances, la prise en charge d'une assistance psychologique et juridique.

<sup>2</sup>La direction édicte les directives y relatives et statue sur la prise en charge de l'assistance.

Dispositions supplétives

**Art. 47** La direction fixe par voie de directive les dispositions applicables :

- a) au traitement auquel a droit le personnel empêché d'exercer sa fonction pour cause de maladie ou d'accident, de service militaire ou pour un autre motif ;
- b) à la mesure dans laquelle sont déduites du traitement les prestations versées au personnel par une assurance dont les primes ont été prises en charges en tout ou partie par NEVIA ;
- c) aux indemnités d'inconvénients non-prises en compte dans le traitement, aux dépenses occasionnées par l'accomplissement du service ou en cas de remplacement temporaire d'un-e supérieur-e ;
- d) aux éventuelles promotions ;
- e) à la possibilité de verser des primes exceptionnelles ;
- f) à l'équipement professionnel lorsqu'il est requis ;
- g) à la prise des repas sur les chantiers ;
- h) aux assurances autres que celles visées aux articles 62 et 63 LSt ;
- i) aux autres avantages que l'employeur souhaite offrir au personnel ;
- j) à tout domaine qui ne serait pas régi par les dispositions de la LSt applicables au personnel de NEVIA.

## CHAPITRE 8

### Redevance pour l'État

Redevance pour l'État

**Art. 48** Conformément aux exigences de la Confédération, la redevance s'entend par une distribution de fonds calculée sur la base des capitaux propres non affectés. Cette opération n'intervient qu'au niveau des comptes de bilan.

## CHAPITRE 9

**Dispositions transitoires et finales**Dispositions  
transitoires

**Art. 49** Tant que NEVIA ne dispose pas d'un système de traitement propre à ses activités et son organisation, les dispositions prévues aux articles 6 et 7 du règlement concernant les traitements de la fonction publique (RTFP), du 9 mars 2005, s'appliquent au personnel de NEVIA en lieu et place de l'article 24, alinéas 1 et 2, du présent règlement.

Abrogation

**Art. 50** Le règlement d'exécution de la loi concernant l'entretien des routes nationales (ReLERN), du 21 décembre 2020<sup>9)</sup>, est abrogé.

Entrée en vigueur  
et publication

**Art. 51** <sup>1</sup>Le présent règlement entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

<sup>2</sup>Il sera publié dans la Feuille officielle et inséré au Recueil de la législation neuchâteloise.

---

<sup>9)</sup> FO 2020 N° 52