

après avoir dûment consulté les autorités fédérales et s'être mise d'accord avec elles sur les emplacements, a le droit d'exécuter de tels ouvrages avec son propre personnel ou avec des spécialistes non allemands.

2.—Les autorités fédérales et les autorités d'une force coopèrent afin que les mesures nécessaires aux buts de la défense soient préparées et exécutées de façon satisfaisante et en temps utile.

ARTICLE 56

1.—a) La législation allemande du travail applicable aux employés civils des Forces armées allemandes, à l'exception des ordres de service (Dienstordnungen) et des règlements concernant les salaires, s'applique également aux conditions de travail de la main-d'œuvre civile auprès d'une force et d'un élément civil, sauf dans la mesure où le présent Accord en dispose autrement.

b) Lorsqu'une personne sollicite un emploi auprès d'une autorité d'une force ou d'un élément civil, il incombe à cette seule personne de fournir la preuve, si une telle preuve est exigée de sa part, qu'elle n'a subi aucune condamnation. Si cette personne ne peut obtenir un certificat de bonne conduite (Führungszeugnis) émanant des autorités de la police et si elle présente une attestation de la force ou de l'élément civil établissant qu'elle a sollicité un emploi, les autorités allemandes lui délivrent, conformément aux prescriptions de la législation allemande, un extrait du casier judiciaire si la communication de cet extrait ne porte pas atteinte à des intérêts allemands essentiels.

c) Sans préjudice de leur droit à rémunération, les employés civils ne peuvent prétendre remplir un emploi effectif.

d) Toute mutation pour raisons de service en République Fédérale nécessite que le consentement des employés civils intéressés soit donné par écrit; ce consentement peut être donné à tout moment.

e) Une force a le droit de grouper dans des organisations de services civils la main-d'œuvre civile non allemande.

f) L'emploi de main-d'œuvre civile auprès d'une force et d'un élément civil n'est pas considéré comme emploi auprès des services publics allemands.

2.—Si un tribunal allemand du travail constate qu'un licenciement n'a pas mis fin au contrat de travail, il doit déterminer d'office le montant de l'indemnité à verser dans le cas où la continuation de l'emploi est refusée. Cette disposition s'applique aux instances fondées sur la protection contre les licenciements (Kündigungsschutzverfahren) ainsi qu'aux autres actions intentées en vue d'obtenir un jugement déclaratoire ou de déterminer une prestation découlant du contrat de travail. Le montant de l'indemnité est déterminé selon les dispositions de la législation allemande du travail. Le refus de continuer à employer l'intéressé est considéré comme ayant mis fin au contrat de travail. La force ou l'élément civil sont tenus de signifier à l'intéressé, dans le plus bref délai, et au plus tard dans les deux semaines suivant la notification du jugement, s'ils ont l'intention d'opter pour la continuation de l'emploi ou pour le versement de l'indemnité. Si cette déclaration n'est pas faite dans le délai précité, la force ou l'élément civil sont considérés comme ayant opté pour l'indemnisation. L'option pour la continuation de l'emploi n'exclut pas la possibilité de faire appel contre le jugement. Les dispositions du présent paragraphe