Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DU TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'UNION EUROPÉENNE (troisième chambre)

2 mars 2016*

« Fonction publique — Agent temporaire — Personnel de l'OHMI — Contrat à durée déterminée assorti d'une clause de résiliation — Clause mettant fin au contrat dans l'hypothèse où l'agent n'est pas inscrit sur la liste de réserve d'un concours — Résiliation du contrat en application de la clause de résiliation — Date de prise d'effet de la clause de résiliation — Concours généraux OHIM/AD/01/13 et OHIM/AST/02/13 »

Dans l'affaire F-60/15,

ayant pour objet un recours introduit au titre de l'article 270 TFUE,

José Luis Ruiz Molina, ancien agent temporaire de l'Office de l'harmonisation dans le marché intérieur (marques, dessins et modèles), demeurant à San Juan de Alicante (Espagne), représenté initialement par M^e^ N. Lhoëst, avocat, puis par M^es^ N. Lhoëst et S. Michiels, avocats,

partie requérante,

contre

Office de l'harmonisation dans le marché intérieur (marques, dessins et modèles) (OHMI), représenté initialement par M^e^ B. Wägenbaur, avocat, puis par M^me^ A. Lukošiūtė, en qualité d'agent, assistée de M^e^ B. Wägenbaur, avocat,

partie défenderesse,

LE TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (troisième chambre),

composé de MM. S. Van Raepenbusch (rapporteur), président, H. Kreppel et J. Svenningsen, juges,

greffier : M. P. Cullen, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 18 novembre 2015,

rend le présent

* Langue de procédure : le français.

Arrêt

1 Par requête parvenue au greffe du Tribunal le 22 avril 2015, M. Ruiz Molina demande, pour l'essentiel, l'annulation de la décision du 4 juin 2014 par laquelle le président de l'Office de l'harmonisation dans le marché intérieur (marques, dessins et modèles) (OHMI ou ci-après l'« Office ») a mis fin à son contrat d'agent temporaire à l'issue d'un préavis de six mois.

Cadre juridique

Le régime applicable aux autres agents de l'Union européenne

2 Aux termes de l'article 2 du régime applicable aux autres agents de l'Union européenne (ci-après le « RAA ») :

« Est considéré comme agent temporaire, au sens du [RAA] :

a) [l]'agent engagé en vue d'occuper un emploi compris dans le tableau des effectifs annexé à la section du budget afférente à chaque institution et auquel les autorités budgétaires ont conféré un caractère temporaire ;

b) [l]'agent engagé en vue d'occuper, à titre temporaire, un emploi permanent compris dans le tableau des effectifs annexé à la section du budget afférente à chaque institution ;

[…] »

3 S'agissant de la durée du contrat, l'article 8, premier et deuxième alinéas, du RAA prévoit :

« L'engagement d'un agent temporaire visé à l'article 2, [sous] a), [du RAA] peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Le contrat de cet agent engagé pour une durée déterminée ne peut être renouvelé qu'une fois pour une durée déterminée. Tout renouvellement ultérieur de cet engagement devient à durée indéterminée.

L'engagement d'un agent visé à l'article 2, [sous] b) ou d), [du RAA] ne peut excéder quatre ans, mais il peut être limité à toute durée inférieure. Son contrat ne peut être renouvelé qu'une fois pour une durée de deux ans au plus, à condition que la possibilité de renouvellement ait été prévue dans le contrat initial, dans les limites fixées dans ce contrat. À l'issue de cette période, il est obligatoirement mis fin aux fonctions de l'agent en qualité d'agent temporaire au sens des présentes dispositions. À l'expiration de son contrat, l'agent ne peut occuper un emploi permanent de l'institution que s'il fait l'objet d'une nomination en qualité de fonctionnaire dans les conditions fixées par le statut [des fonctionnaires de l'Union européenne]. »

4 L'article 47 du RAA dispose :

« Indépendamment du cas du décès de l'agent temporaire, l'engagement de ce dernier prend fin :

[…]

b) pour les contrats à durée déterminée :

i) à la date fixée dans le contrat ;

ii) à l'issue du préavis fixé dans le contrat et donnant à l'agent ou à l'institution la faculté de résilier celui-ci avant son échéance […] ;

[…]

c) pour les contrats à durée indéterminée :

i) à l'issue du préavis fixé dans le contrat, le préavis ne pouvant être inférieur à un mois par année de service accompli, avec un minimum de trois mois et un maximum de dix mois […] ;

[…] »

L'accord-cadre sur le travail à durée déterminée

5 La directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO L 175, p. 43) a mis en œuvre l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999 entre les organisations interprofessionnelles à vocation générale (ci-après l'« accord-cadre »).

6 Aux termes de la clause 1 de l'accord-cadre :

« Le présent accord-cadre a pour objet :

a) d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non-discrimination ;

b) d'établir un cadre pour prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs. »

7 Selon la clause 3 de l'accord-cadre :

« Aux termes du présent accord, on entend par :

1. 'travailleur à durée déterminée', une personne ayant un contrat ou une relation de travail à durée déterminée conclu directement entre l'employeur et le travailleur où la fin du contrat ou de la relation de travail est déterminée par des conditions objectives telles que l'atteinte d'une date précise, l'achèvement d'une tâche déterminée ou la survenance d'un événement déterminé ;

[…] »

8 Aux termes de la clause 5 de l'accord-cadre :

« 1. Afin de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, les États membres, après consultation des partenaires sociaux, conformément à la législation, aux conventions collectives et pratiques nationales, et/ou les partenaires sociaux, quand il n'existe pas d[e] mesures légales équivalentes visant à prévenir les abus, introduisent d'une manière qui tienne compte des besoins de secteurs spécifiques et/ou de catégories de travailleurs l'une ou plusieurs des mesures suivantes :

a) des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail ;

b) la durée maximale totale de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs ;

c) le nombre de renouvellements de tels contrats ou relations de travail.

2. Les États membres, après consultation des partenaires sociaux et/ou les partenaires sociaux, lorsque c'est approprié, déterminent sous quelles conditions les contrats ou relations de travail à durée déterminée :

a) sont considérés comme 'successifs' ;

b) sont réputés conclus pour une durée indéterminée. »

L'avis des concours généraux OHIM/AD/01/13 et OHIM/AST/02/13

9 Le 31 octobre 2013 a été publié au *Journal officiel de l'Union européenne* l'avis des concours généraux OHIM/AD/01/13, visant à la constitution d'une réserve de recrutement pour 40 emplois d'administrateur de grade AD 6 dans le domaine de la propriété intellectuelle, et OHIM/AST/02/13, visant à la constitution d'une réserve de recrutement pour 60 emplois d'assistant de grade AST 3 dans le même domaine (JO C 317 A, p. 1, ci-après l'« avis de concours en cause »).

10 Le point 1 de l'annexe II de l'avis de concours en cause, relative au concours général OHIM/AST/02/13, précise la nature des fonctions comme suit :

« Les fonctionnaires recrutés fourniront leur appui, en tant qu'assistants, aux activités permettant la protection des marques communautaires […] et des dessins ou modèles communautaires enregistrés […]. Ils peuvent également être amenés à participer aux actions de coopération et d'harmonisation avec les offices nationaux de la propriété intellectuelle dans l'Union européenne, ainsi qu'avec les principaux offices de propriété intellectuelle établis en dehors de l'U[nion], les homologues et partenaires internationaux. Au sein de l'Observatoire européen des atteintes aux droits de propriété intellectuelle, ils pourraient contribuer à des tâches visant à faciliter et à soutenir les activités menées par les autorités nationales, le secteur privé et les institutions de l'Union en matière de lutte contre les atteintes portées aux droits de propriété intellectuelle.

Leurs tâches principales incluent notamment :

— l'examen de demandes d'enregistrement de marques communautaires : motifs absolus, formalités, notamment la classification des produits et des services au sens de l'arrangement de Nice [concernant la classification des produits et services aux fins de l'enregistrement des marques, du 15 juin 1957, tel que révisé et modifié] ; droits d'ancienneté et de priorité ; modifications ; et décisions s'y rapportant,

— la gestion de procédures relatives à des demandes et enregistrements internationaux,

— la gestion des procédures liées aux dossiers d'opposition et de radiation : questions de recevabilité ; délai de renonciation et phase contentieuse ; restrictions et retraits ; fond et décisions s'y rapportant,

— l'examen de demandes d'enregistrement de dessins et modèles communautaires et la gestion des procédures en nullité,

— la gestion des procédures relatives aux recours,

— l'inscription sur le registre des marques et des dessins et modèles communautaires […] et les décisions s'y rapportant,

— le soutien aux activités liées aux droits de propriété intellectuelle : logistique, services linguistiques y compris de révision, publication, enregistrement, vérifications, délivrance de copies de dossiers de marques ou de dessins ou modèles communautaires et maintenance de bases de données ; recherches ; gestion du paiement des taxes,

— le soutien à la mise en œuvre de projets de coopération et de convergence dans le domaine de la propriété intellectuelle,

— la fourniture aux utilisateurs d'informations sur les marques, dessins et modèles communautaires, et l'établissement de rapports à ce sujet.

Il convient de noter qu'en raison de l'automatisation croissante des procédures les tâches administratives perdront progressivement de leur importance dans l'ensemble du processus à l'avenir alors qu'une attention accrue sera accordée aux tâches portant sur le fond. »

11 Le point 3 de l'annexe II de l'avis de concours en cause précise que l'expérience professionnelle exigée pour se présenter au concours OHIM/AST/02/13 doit être « du niveau approprié et d'une durée minimale de trois ans, acquise dans le domaine de la propriété intellectuelle, en rapport avec la nature des fonctions ».

12 Le point 4 de l'annexe II de l'avis de concours en cause énonce les critères pris en compte par le jury dans le cadre de la sélection sur titres pour le concours général OHIM/AST/02/13 :

« […]

[—] une expérience professionnelle en matière d'examen de demandes d'enregistrement de marques ;

[—] une expérience professionnelle en matière de gestion de procédures d'opposition et/ou de radiation et/ou de recours, et/ou de demandes d'enregistrement internationales ;

[—] une expérience professionnelle en matière d'examen de demandes d'enregistrement de dessins et modèles et de la gestion des procédures en nullité ;

[—] une expérience professionnelle en matière d'examen des formalités relatives aux droits de propriété intellectuelle dans un domaine autre que celui des marques, dessins et modèles ;

[—] une expérience professionnelle en matière de gestion des inscriptions sur un registre officiel des droits de propriété intellectuelle, et des décisions s'y rapportant ;

[—] une expérience professionnelle en matière d'activités de soutien liées aux droits de propriété intellectuelle : logistique, services linguistiques y compris de révision, publication, enregistrement, vérifications, délivrance de copies de dossiers de marques, dessins et modèles, maintenance de bases de données ; recherches ; gestion du paiement des taxes ;

[—] une expérience professionnelle en matière de soutien à la mise en œuvre de projets de coopération et de convergence dans le domaine de la propriété intellectuelle ;

[—] une expérience professionnelle en matière d'assistance et de gestion de dossiers pour des parties ou des clients dans le domaine des droits de propriété intellectuelle ;

[—] une expérience professionnelle en matière de rédaction de documents ayant trait à des questions de droits de propriété intellectuelle ;

[—] une expérience professionnelle en matière de fourniture d'informations sur la propriété intellectuelle aux utilisateurs et l'expérience du traitement d'au moins [50] appels ou demandes d'informations par semaine ;

[—] une expérience professionnelle dans un environnement multiculturel ou international. »

Faits à l'origine du litige

13 Le requérant est entré en fonctions à l'OHMI le 16 juillet 2001 et a bénéficié, à compter du 16 juillet 2002, d'un contrat d'agent temporaire sur le fondement de l'article 2, sous a), du RAA alors en vigueur, pour une durée initialement prévue de quatre ans, soit jusqu'au 15 juillet 2006.

14 Le 1er octobre 2004, le président de l'OHMI a informé le personnel de l'Office des lignes directrices de la nouvelle politique de l'emploi. Cette politique reposait dorénavant, dans le souci de « créer, pour les années à venir, une situation stable et flexible au sein de l'Office », sur le principe selon lequel « [l]a seule façon de rester au sein de l'Office à titre permanent est de participer avec succès à une procédure ouverte, transparente et objective, soit par le biais d'un concours général soit par le biais d'une procédure de sélection externe ». Dans l'attente de l'organisation, envisagée pour 2007 ou 2008, de concours généraux, il était prévu d'engager des procédures de sélection interne afin, notamment, d'offrir à un nombre limité d'agents temporaires, selon l'ordre de mérite, soit un contrat à durée indéterminée, soit un contrat à durée indéterminée assorti d'une clause de résiliation liée à la participation avec succès à l'un des concours généraux annoncés.

15 À la suite de sa participation à l'une des procédures de sélection interne ouverte dans le domaine de la « propriété industrielle » et compte tenu de son rang de classement, le requérant s'est vu proposer, et a accepté, avec effet au 1er juin 2005, un avenant à son contrat d'agent temporaire. Les articles 4 et 5 dudit contrat ont ainsi été modifiés, son contrat devenant alors un « contrat […] conclu pour une durée indéterminée avec une clause de résiliation » conformément au nouvel article 4.

16 L'article 5 du contrat d'agent temporaire ainsi modifié stipulait ce qui suit :

« Le présent contrat sera résilié dans les conditions prévues à l'article 47 du [RAA] en cas de non-inscription de l'agent sur la liste de réserve du prochain concours général de son groupe de fonction[s] avec une spécialisation en propriété industrielle organisé par [l'Office européen de sélection du personnel]. Le présent contrat sera également résilié au cas où l'agent n'accepterait pas une offre de recrutement en tant que fonctionnaire de son groupe de fonctions proposée par l'OHMI dès après la publication de la liste de réserve dudit concours.

L'OHMI conserve par ailleurs le droit de résilier le présent contrat pour tout autre motif prévu aux articles 47 à 50 du [RAA], conformément aux conditions mentionnées dans ces articles.

Si les conditions de résiliation sont remplies, le présent contrat prendra fin de plein droit à l'issue d'un préavis au sens de l'article 47, sous c), i), du [RAA]. »

17 Le 12 décembre 2007 ont été publiés au Journal officiel les avis des concours généraux OHIM/AD/02/07, visant à la constitution d'une réserve de recrutement pour un emploi d'administrateur de grade AD 6 dans le domaine de la propriété industrielle, et OHIM/AST/02/07, visant à la constitution d'une liste de réserve de recrutement pour quatre emplois d'assistant de grade AST 3 dans le même domaine (JO C 300 A, p. 17 et 50, et, pour les rectificatifs aux avis de concours, JO 2008 C 67 A, p. 2 et 4).

18 Le 19 décembre 2007, le directeur du département des ressources humaines de l'Office a informé le requérant que les concours généraux OHIM/AD/02/07 et OHIM/AST/02/07 faisaient partie de ceux visés par la clause de résiliation prévue à l'article 5 de son contrat d'agent temporaire, tel que modifié le 1er juin 2005.

19 Le requérant s'est présenté au concours général OHIM/AST/02/07, mais n'a pas été inscrit sur la liste de réserve. Son contrat a été résilié par une décision du 12 mars 2009 avec effet au 15 septembre 2009 au soir (ci-après la « décision du 12 mars 2009 »).

20 Le requérant a introduit une réclamation contre la décision du 12 mars 2009. Sa réclamation ayant été rejetée, il a attaqué la décision du 12 mars 2009 dans le cadre d'un recours collectif, formé avec treize autres agents temporaires et anciens agents temporaires de l'OHMI, enregistré au greffe du Tribunal sous la référence F-102/09.

21 Le recours collectif enregistré sous la référence F-102/09 a donné lieu à l'arrêt du 15 septembre 2011, Bennett e.a./OHMI (F-102/09, EU:F:2011:138, ci-après l'« arrêt Bennett II »). Dans cet arrêt, le Tribunal a estimé, d'une part, que, nonobstant les termes de son article 4, le contrat du requérant, tel que modifié avec effet au 1er juin 2005, ne pouvait être qualifié de contrat à durée indéterminée, lequel se caractérise par la stabilité de l'emploi (arrêt Bennett II, point 86), et, d'autre part, que la modification introduite le 1er juin 2005 dans son contrat d'agent temporaire par l'ajout d'une clause de résiliation devait s'analyser comme un premier renouvellement de son contrat pour une durée déterminée au sens de l'article 2, sous a), du RAA (arrêt Bennett II, point 120). Par ce même arrêt, le Tribunal a rejeté le recours en tant qu'il concernait le requérant et n'a donc pas prononcé l'annulation de la décision du 12 mars 2009.

22 Précédemment, dans le cadre d'un autre recours collectif enregistré au greffe du Tribunal sous la référence F-19/08, auquel le requérant avait également pris part, et qui a donné lieu à l'arrêt du 2 juillet 2009, Bennett e.a./OHMI (F-19/08, EU:F:2009:75, ci-après l'« arrêt Bennett I »), le Tribunal, après avoir constaté que les concours OHIM/AD/02/07 et OHIM/AST/02/07 avaient été organisés en vue du recrutement respectivement de quatre assistants seulement et d'un seul administrateur, avait estimé, au point 116 dudit arrêt, ce qui suit :

« [E]n proposant à 31 agents, qui avaient participé avec succès à cet effet à des procédures de sélection internes, un contrat d'agent temporaire à durée indéterminée, comportant une clause de résiliation applicable uniquement pour le cas où les intéressés ne seraient pas inscrits sur une liste de réserve établie à l'issue d'un concours général avec une spécialisation en propriété industrielle, dont l'organisation avait été annoncée par son président lui-même pour 2007 ou 2008, l'OHMI s'est clairement engagé à maintenir les intéressés à titre permanent en son sein à la condition qu'ils figurent sur une telle liste de réserve. Dans ces conditions, en limitant, au total, à cinq le nombre de postes à pourvoir, alors que les intéressés étaient au nombre de [trente et un], et en limitant le nombre de lauréats inscrits sur les listes d'aptitude établies à l'issue des [concours OHIM/AD/02/07 et OHIM/AST/02/07], généraux de surcroît, au nombre exact de postes à pourvoir, l'OHMI a radicalement et objectivement réduit les chances des requérants, dans leur ensemble, d'échapper à l'application de la clause de résiliation et, partant, vidé d'une partie de sa substance la portée de ses engagements contractuels pris vis-à-vis de son personnel temporaire. »

23 En conséquence, le Tribunal, dans l'arrêt Bennett I, avait condamné l'OHMI à verser aux requérants une somme de 2 000 euros chacun en réparation de leur préjudice moral « résultant du sentiment d'avoir été trompés dans leurs perspectives réelles de carrière, alors même qu'ils avaient passé avec succès les épreuves de sélection internes leur permettant de bénéficier d'un contrat à durée indéterminée en attendant de participer aux concours [OHIM/AD/02/07 et OHIM/AST/02/07] » (arrêt Bennett I, point 165).

24 Dans l'arrêt Bennett II, le Tribunal a confirmé son interprétation de la portée de la clause de résiliation introduite le 1er juin 2005 et l'impossibilité pour l'Office de faire jouer celle-ci en cas d'échec aux concours généraux OHIM/AD/02/07 et OHIM/AST/02/07 (arrêt Bennett II, points 149 et 150).

25 À la suite des arrêts Bennett I et Bennett II, l'OHMI et le requérant ont signé le 1er décembre 2011 un « protocole de réintégration » prévoyant la « réintégration » du requérant dans le cadre de son contrat d'agent temporaire, tel que modifié le 1er juin 2005, l'article 5 du contrat restant inchangé et l'article 4 étant supprimé (ci-après le « protocole de réintégration ») ; par ce même protocole, l'OHMI a réintégré effectivement le requérant dans ses fonctions à compter du 1er décembre 2011.

26 Le 31 octobre 2013, l'avis de concours en cause a été publié.

27 Le 28 novembre 2013, le président de l'Office a informé le requérant qu'à la suite de la publication de l'avis de concours en cause « la clause [de résiliation prévue à l'article 5 de son contrat d'agent temporaire] sera[it] considérée [comme entrant en application] si [son] nom ne [figurait] pas […] sur [les] liste[s] de réserve des […] concours [généraux OHIM/AD/01/13 et OHIM/AST/02/13] ».

28 Le requérant a participé au concours général OHIM/AST/02/13 (ci-après le « concours en cause »), mais n'a pas été inscrit sur la liste de réserve. Son contrat d'agent temporaire a été résilié par une décision du 4 juin 2014 avec prise d'effet à l'issue d'un préavis de six mois à compter du même jour, soit le 3 décembre 2014 (ci-après la « décision attaquée »).

29 Le requérant a introduit une réclamation le 4 septembre 2014 contre la décision attaquée, laquelle réclamation a été rejetée le 12 janvier 2015.

Conclusions des parties et procédure

30 Le requérant conclut à ce qu'il plaise au Tribunal :

— annuler la décision attaquée ;

— ordonner sa réintégration ;

— condamner l'OHMI à lui verser sa rémunération pour la période comprise entre la date d'effet de la résiliation de son contrat et la date de sa réintégration ;

— condamner l'OHMI à reconstituer sa carrière ;

— à titre subsidiaire, dans le cas où sa réintégration effective emporterait des difficultés pratiques importantes ou porterait une atteinte jugée excessive aux droits de tiers, condamner l'OHMI à lui verser une indemnité en réparation du préjudice financier subi tenant compte de sa perte de chance de rester au service de l'OHMI jusqu'à sa retraite dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée et d'évoluer dans sa carrière ;

— en tout état de cause, condamner l'OHMI à l'indemniser de son préjudice moral évalué ex æquo et bono à la somme de 15 000 euros ;

— condamner l'OHMI aux dépens.

31 L'OHMI conclut à ce qu'il plaise au Tribunal :

— rejeter le recours ;

— condamner le requérant aux dépens.

32 Le 16 novembre 2015, le conseil du requérant a fait parvenir au Tribunal un document, daté du 15 novembre 2010, émanant de l'OHMI et rejetant une demande collective, à laquelle le requérant avait participé, introduite au titre de l'article 90, paragraphe 1, du statut des fonctionnaires de l'Union européenne, visant, en substance, à la requalification, pour chacun des demandeurs, de « leurs différents contrats d'emploi en un seul contrat à durée indéterminée ». Le conseil du requérant précisait n'avoir eu connaissance que « tout récemment » d'un tel document et entendait en faire état lors de l'audience.

En droit

Sur les conclusions en annulation

33 À titre liminaire, il convient de constater que le retard pris dans la présentation de la preuve produite le 16 novembre 2015 ne saurait être justifié alors que le requérant, à laquelle une telle preuve, datée du 15 novembre 2010, avait été adressée, était en mesure d'en faire état en temps utile à l'appui de sa requête.

Sur le premier moyen, tiré de la violation de l'article 8, premier alinéa, du RAA

– Arguments des parties

34 Le requérant soutient, en substance, que le protocole de réintégration constituerait un second renouvellement de son contrat initial d'agent temporaire, conclu le 16 juillet 2002 au titre de l'article 2, sous a), du RAA, et dont le premier renouvellement était intervenu le 1er juin 2005. En conséquence, le contrat dans le cadre duquel il a été réintégré à compter du 1er décembre 2011, avec effet rétroactif au 16 septembre 2009, devrait être requalifié en contrat à durée indéterminée, conformément aux dispositions de l'article 8, premier alinéa, du RAA, et ne pouvait donc contenir une clause de résiliation. La décision attaquée ayant été prise sur le fondement de ladite clause, laquelle ne saurait être liée qu'à un contrat à durée déterminée, aurait donc, par voie de conséquence, violé l'article 8, premier alinéa, du RAA.

35 Le requérant ajoute que l'OHMI ne pouvait légalement le réintégrer dans le cadre de son contrat d'agent temporaire, tel que modifié le 1er juin 2005, puisque celui-ci avait été résilié par la décision du 12 mars 2009 qui serait devenue définitive. En outre, le protocole de réintégration, qui modifie le contrat du 1er juin 2005 en supprimant son article 4, constituerait, en tout état de cause, un avenant audit contrat et, dès lors, devrait être regardé comme un renouvellement dudit contrat, lequel aurait donc dû intervenir dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

36 L'OHMI conclut au rejet du premier moyen. Il fait valoir, en substance, que le protocole de réintégration constituait une simple mesure gracieuse prise dans un souci d'équité, puisque, l'arrêt Bennett II n'ayant pas annulé la décision du 12 mars 2009, l'Office n'était pas tenu, en tout état de cause, de réintégrer le requérant dans le cadre de l'exécution dudit arrêt. Dans ces conditions, l'Office n'ayant pas été dans l'obligation de réintégrer le requérant, « il ne saurait être question d'un quelconque 'deuxième renouvellement de contrat […]' ».

– Appréciation du Tribunal

37 Il convient, tout d'abord, de relever que, par son argumentation, le requérant entend se prévaloir de l'illégalité supposée du protocole de réintégration en ce qu'il ne pouvait valablement prévoir une clause de résiliation au motif qu'il aurait dû être conclu pour une durée indéterminée et non pour une durée déterminée.

38 À cet égard, il a été jugé qu'un agent, lié par un contrat précaire comportant une clause de résiliation telle que celle en cause en l'espèce, ne saurait être contraint à attaquer une telle clause dès la signature du contrat. L'insertion d'une telle clause faisant l'objet, dans les circonstances très particulières de l'espèce, d'une opération complexe, comportant un certain nombre de décisions, de portée individuelle ou générale, très étroitement liées en raison de l'article 5 du contrat d'agent temporaire du requérant, il doit être loisible à celui-ci de mettre en cause, par la voie incidente, la légalité de ladite clause, contenue dans son protocole de réintégration, même de portée individuelle, à l'occasion de l'adoption par l'administration de la décision attaquée, par laquelle l'Office a mis en œuvre, au stade ultime de l'opération, ladite clause à l'encontre du requérant (voir, en ce sens, arrêt Bennett II, points 65 et 80).

39 Cela étant précisé, il convient d'observer que le protocole de réintégration signé le 1er décembre avec l'OHMI prévoyait la réintégration du requérant dans le cadre de son contrat d'agent temporaire, tel que modifié le 1er juin 2005, au grade et à l'échelon que celui-ci détenait à la date où ledit contrat avait été résilié, soit au 15 septembre 2009 au soir. Par ce même protocole, l'OHMI s'engageait à reconstituer la carrière du requérant à compter de cette même date et à lui verser la différence entre ce qu'il aurait perçu entre le 16 septembre 2009 et le 30 novembre 2011 si son contrat n'avait pas été résilié et ce qu'il a effectivement perçu durant la même période. Dans ces conditions, ainsi qu'il ressort explicitement de l'article 1er du protocole de réintégration, il y a lieu de considérer que la décision du 12 mars 2009 a été retirée par ledit protocole et que le requérant a été replacé rétroactivement dans le cadre de l'exécution de son contrat d'agent temporaire, tel que modifié le 1er juin 2005, à compter de la date d'effet de la décision de résiliation, soit à compter du 15 septembre 2009 au soir. Le contrat d'agent temporaire du requérant, tel que modifié le 1er juin 2005, devant s'analyser, ainsi qu'il a été précisé au point 21 du présent arrêt, comme un premier renouvellement de son contrat d'agent temporaire pour une durée déterminée au sens de l'article 2, sous a), du RAA, le requérant ne saurait soutenir que la décision attaquée méconnaîtrait les dispositions de l'article 8, premier alinéa, du RAA au motif que le protocole de réintégration aurait constitué le second renouvellement de son contrat le liant à l'Office.

40 Le premier moyen doit donc être écarté.

Sur le deuxième moyen, tiré de la violation de « principes et standards bien établis en droit international social sur la stabilité de l'emploi »

– Arguments des parties

41 Le requérant soutient que la conclusion de contrats à durée déterminée successifs pendant plus de treize années de service passées au sein de l'OHMI a constitué une source d'instabilité et de précarité dans sa vie professionnelle qui méconnaîtrait l'objectif de l'accord-cadre qui viserait, conformément à sa clause 1, sous b), à établir un cadre pour prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs.

42 Plus précisément, la notion de « raisons objectives » contenue à la clause 5, paragraphe 1, sous a), de l'accord-cadre, et qui peut justifier le recours aux contrats de travail à durée déterminée, requerrait, selon la jurisprudence, l'existence d'éléments concrets tenant notamment à l'activité en cause et aux

conditions de son exercice. Or, tel n'aurait pas été le cas en l'espèce, l'OHMI n'ayant pas justifié, par des raisons objectives, le recours systématique dans le cas du requérant à des contrats à durée déterminée.

43 En conséquence, le renouvellement du contrat du requérant aurait dû être décidé pour une durée indéterminée. La décision attaquée, laquelle met fin audit renouvellement, serait donc contraire aux dispositions de l'accord-cadre.

44 L'OHMI conclut au rejet du deuxième moyen.

– Appréciation du Tribunal

45 Il convient d'emblée d'observer que l'accord-cadre, à le supposer invocable en tant que tel par le requérant à l'encontre d'une décision d'un organisme de l'Union, ne concerne pas les conditions de résiliation des contrats à durée déterminée ou indéterminée, mais les conditions d'utilisation desdits contrats, conformément à sa clause 1, sous b), invoquée par le requérant à l'appui de son moyen. En particulier, la clause 5, paragraphe 1, sous a), de l'accord-cadre, également invoquée par le requérant, selon laquelle, afin de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, les États membres doivent introduire d'une manière qui tienne compte des besoins de secteurs spécifiques et/ou de catégories de travailleurs une ou plusieurs mesures dont « des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail », ne saurait être directement invoquée contre la décision attaquée, laquelle décision n'a ni pour objet ni pour effet de renouveler l'engagement du requérant auprès de l'OHMI et ne saurait donc être, par elle-même, contraire aux dispositions de l'accord-cadre.

46 S'agissant de l'illégalité supposée du protocole de réintégration, dont le requérant peut se prévaloir, par la voie incidente, à l'encontre de la décision attaquée, en ce qu'il serait contraire aux dispositions de l'accord-cadre, il convient de rappeler, ainsi qu'il a été observé au point 39 du présent arrêt, que ledit protocole a réintégré le requérant dans son contrat d'agent temporaire, tel que modifié le 1er juin 2005. Ce dernier contrat, ainsi qu'il a été rappelé au point 21 du présent arrêt, s'analyse comme un premier renouvellement de son contrat d'agent temporaire pour une durée déterminée au sens de l'article 2, sous a), du RAA, pris sur le fondement des dispositions de l'article 8 dudit règlement, lesquelles tendent précisément à limiter le recours à des contrats d'agent temporaire successifs et entrent dans les mesures, visées par la clause 5, paragraphe 1, de l'accord-cadre, susceptibles de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs (arrêt Bennett II, points 105 et 106). En outre, la décision de résiliation du précédent contrat du requérant avec l'OHMI, ainsi qu'il a été rappelé au point 21 du présent arrêt, n'ayant pas été annulée par le Tribunal, la réintégration du requérant en vertu du protocole de réintégration s'est effectuée à la seule initiative de l'administration. Une telle réintégration du requérant au sein des services de l'Office, alors même que la relation de travail avait été interrompue pendant plus de deux ans, ne saurait être qualifiée d'abusive au sens de la clause 1, sous b), de l'accord-cadre.

47 En outre, si le requérant a entendu se prévaloir d'un principe juridique de « stabilité de l'emploi » découlant « des principes et standards bien établis en droit international social » et « confirmés dans l'accord-cadre » pour contester la légalité de la décision attaquée, il y a lieu de remarquer que, si la stabilité de l'emploi est conçue comme un élément majeur de la protection des travailleurs, elle ne constitue pas, en tout état de cause, un principe général du droit à l'aune duquel pourrait être appréciée la légalité d'un acte d'une institution. En particulier, il ne ressort nullement de l'accord-cadre que la stabilité de l'emploi a été érigée en un tel principe général du droit (ordonnance du 21 février 2013, Avogadri e.a./Commission, F-58/08, EU:F:2013:16, point 51, et la jurisprudence citée).

48 Compte tenu de tout ce qui précède, le deuxième moyen doit être écarté.

Sur le troisième moyen, tiré de la violation de la clause de résiliation

– Arguments des parties

49 Le requérant soutient, en substance, que la clause de résiliation ne pouvait être mise en œuvre qu'en cas d'échec à un concours organisé dans son groupe de fonctions avec une spécialisation en « propriété industrielle », conformément aux termes mêmes de l'article 5 de son contrat d'agent temporaire. Dans la mesure où le concours en cause concernait non pas la « propriété industrielle », mais la « propriété intellectuelle », domaine plus vaste qui inclut également la propriété littéraire et artistique, l'OHMI, en décidant de mettre fin par la décision attaquée à son contrat en raison de son échec au concours en cause, n'a pas respecté son engagement contractuel ni correctement appliqué la clause de résiliation à son égard. La décision attaquée repose donc sur un motif illégal.

50 Au surplus, à supposer même que le concours en cause puisse être regardé comme susceptible de déclencher la clause de résiliation en cas de non-inscription sur la liste de réserve, le requérant ajoute qu'en tout état de cause, ayant été essentiellement employé à des tâches de secrétariat et de classification et ne possédant « aucune expertise en matière de traitement des demandes d'enregistrement des marques communautaires », son échec audit concours ne pouvait valablement pas conduire à la résiliation de son contrat d'agent temporaire en application de la clause de résiliation.

51 L'OHMI conclut au rejet du troisième moyen.

– Appréciation du Tribunal

52 Il convient, à titre liminaire, de rappeler que la clause de résiliation, contenue à l'article 5 du contrat du requérant, prévoyait la rupture du contrat « en cas de non-inscription de l'agent sur la liste de réserve du prochain concours général de son groupe de fonction[s] avec une spécialisation en propriété industrielle organisé par [l'Office européen de sélection du personnel] ». Une telle formulation, qui renvoie à un concours « avec une spécialisation en propriété industrielle », ne saurait toutefois exclure, par principe, qu'un concours organisé dans « le domaine de la propriété intellectuelle » puisse entrer valablement dans les prévisions de l'article 5 susmentionné dans la mesure où la « spécialisation en propriété industrielle » fait partie intégrante du domaine de la propriété intellectuelle. Il convient, plus substantiellement, dans cette hypothèse de vérifier si, dans les circonstances de l'espèce, le concours en cause était susceptible d'entrer dans les prévisions de la clause non seulement au regard du contenu de l'avis de concours, qui fixe le cadre théorique des épreuves, mais aussi en tenant compte des conditions effectives de leur mise en œuvre, celles-ci étant appréciées compte tenu des éléments soumis au juge et au vu des débats contradictoires entre les parties.

53 À cet égard, il y a lieu de constater, à la lecture de l'avis de concours en cause, dont les dispositions pertinentes ont été rappelées aux points 10 à 12 du présent arrêt, que les fonctions des futurs lauréats, lesquels sont recrutés pour travailler au sein d'un office créé spécifiquement pour la protection des marques, des dessins et des modèles communautaires, portent, sinon exclusivement, du moins essentiellement, sur la protection des marques, des dessins et des modèles communautaires et que leurs tâches principales consistent en la rédaction de décisions relatives aux demandes d'enregistrement de marques, aux procédures d'opposition et de radiation de marques, ainsi qu'aux procédures en nullité de dessins ou de modèles. Si l'avis de concours en cause se réfère à la propriété intellectuelle, il ne le fait que de manière générique sans jamais renvoyer, ni explicitement, ni précisément, aux droits d'auteur en matière artistique ou littéraire, domaine dans lequel le requérant a soutenu ne pas avoir les compétences requises.

54 En outre, si, aux termes de l'avis de concours en cause, le jury est, en principe, également amené, dans le cadre de la phase de la sélection sur titres, à tenir compte d'autres critères que celui de l'expérience acquise spécifiquement dans le domaine de l'enregistrement de marques, il est constant, en tout état de cause, que le requérant a été admis par le jury de concours, lequel a pour mission de vérifier l'adéquation du profil du candidat avec la nature des fonctions et les critères de sélection de l'avis, à participer aux épreuves proprement dites, attestant ainsi de ce qu'il avait le niveau requis pour se présenter utilement au concours en cause.

55 En tout état de cause, il ne ressort pas du dossier que des connaissances acquises dans le domaine des droits d'auteur auraient effectivement été nécessaires pour réussir les épreuves du concours en cause.

56 S'agissant, enfin, de l'allégation du requérant selon laquelle il n'aurait pas eu, en particulier, à la lecture de ses rapports d'évaluation, les compétences requises en matière de propriété industrielle pour avoir une chance sérieuse de réussir le concours en cause, il convient de remarquer, tout d'abord, qu'un concours général, lequel s'adresse à l'ensemble des candidats remplissant les conditions réglementaires d'admission, ne saurait être conçu en fonction du profil particulier de tel ou tel candidat sans méconnaître, de façon évidente, le principe d'égalité de traitement entre tous les candidats. Dès lors que le jury, dans le cas d'espèce, avait estimé, en invitant le requérant à participer aux épreuves organisées au centre d'évaluation, que ce dernier remplissait les conditions d'admission au concours en cause, un tel concours, sauf à remettre en cause l'appréciation souveraine du jury, en l'absence de toute démonstration visant à établir l'existence d'une violation évidente des règles qui président à ses travaux, entrait valablement dans les prévisions de la clause de résiliation, alors même que l'expérience professionnelle du requérant n'aurait pas correspondu en tous points à l'énoncé des critères d'admission, tels que repris au point 12 du présent arrêt, ou qu'il n'aurait pas précédemment exercé toutes les tâches correspondant aux fonctions qu'un lauréat du concours en cause serait amené à exercer.

57 En outre, il ressort explicitement du certificat de travail produit par le requérant et établi par l'Office le 14 mars 2014, sans qu'un tel certificat ait été sérieusement remis en cause, que le requérant avait acquis une expérience non seulement dans le domaine de la publication et de la traduction de marques, mais également, à compter de 2007, dans le traitement des demandes d'enregistrement de marques, en qualité d'assistant et d'examinateur, notamment s'agissant de l'examen des motifs absolus de refus d'enregistrement, et qu'il avait même en 2013, certes pendant une courte période, assuré les fonctions de chef de secteur.

58 Dans ces conditions, compte tenu de tout ce qui précède, le requérant, qui a effectivement participé aux épreuves du concours en cause, ne saurait valablement soutenir, nonobstant le libellé du concours en cause, qu'il n'avait pas les compétences requises pour avoir des chances réelles de réussir ce concours, que, pour un tel motif, le concours en cause n'entrait pas dans les prévisions de la clause de résiliation et qu'en conséquence son échec audit concours ne pouvait fonder la décision attaquée.

59 Compte tenu de tout ce qui précède, le troisième moyen doit être écarté.

Sur le quatrième moyen, tiré de la violation des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination

– Arguments des parties

60 Le requérant fait observer que l'OHMI aurait estimé que la clause de résiliation contenue dans le contrat d'agent temporaire de deux de ses collègues, M[me] F. et son supérieur hiérarchique, ne pouvait être déclenchée par les concours généraux visés dans l'avis de concours en cause. Or, le requérant estime, d'une part, qu'il « ne se trouvait pas dans une situation différente de [celle de M[me]] F. », ne possédant pas davantage que celle-ci d'expérience dans le domaine de la propriété intellectuelle. Il

n'aurait exercé, pour l'essentiel, que des tâches de secrétariat, d'informatique et de support et n'aurait travaillé que « [p]our une courte période », de janvier 2007 à juin 2008, dans le domaine des marques. D'autre part, le requérant s'étonne que l'OHMI ait pu, dans le même temps, estimer qu'il répondait aux conditions énoncées dans l'avis de concours en cause pour participer aux épreuves, mais qu'il en allait différemment pour son supérieur hiérarchique, nonobstant sa qualité de chef de secteur et sa longue expérience dans le domaine de la propriété industrielle.

61 En outre, le requérant remarque que, contrairement à « d'autres agents temporaires » qui ont été informés que leurs contrats ne prendraient fin qu'à la date d'expiration de la liste de réserve du concours général auquel ils avaient participé, il s'est vu signifier par la décision attaquée que son préavis prendrait fin à l'issue d'une période de six mois commençant à courir dès le lendemain de la publication de la liste de réserve du concours en cause. Une telle différence de traitement serait discriminatoire.

62 Le requérant conclut que la décision attaquée serait illégale au motif qu'elle mettrait en application une clause de résiliation déclenchée de manière discriminatoire et arbitraire.

63 L'OHMI conclut au rejet du quatrième moyen.

– Appréciation du Tribunal

64 À titre liminaire, il convient de rappeler que, selon une jurisprudence constante, il y a violation du principe d'égalité de traitement lorsque deux catégories de personnes dont les situations juridiques et factuelles ne présentent pas de différences essentielles se voient appliquer un traitement différent ou lorsque des situations différentes sont traitées de manière identique (arrêt du 20 janvier 2004, Briganti/Commission, T-195/02, EU:T:2004:10, point 41), à moins que de tels traitements ne soient objectivement justifiés (arrêt du 11 décembre 2003, Breton/Cour de justice, T-323/02, EU:T:2003:340, point 99).

65 En l'espèce, le requérant soulève, en substance, par voie d'exception, l'illégalité de la décision du président de l'Office du 28 novembre 2013 en tant qu'elle aurait mis en œuvre de manière discriminatoire à son égard la clause de résiliation contenue à l'article 5 de son contrat d'agent temporaire, tel que modifié le 1er juin 2005.

66 À cet égard, il convient, tout d'abord, de remarquer que, s'agissant de la situation de Mme F., le requérant s'est borné à indiquer qu'il ne se trouvait pas dans une situation différente de celle de celle-ci sans apporter aucun élément concret et précis à l'appui de son affirmation. Il n'a pas davantage contesté les éléments produits en défense par l'OHMI selon lesquels Mme F. n'avait « jamais travaillé dans le domaine de la propriété intellectuelle[, mais] pratiquement pendant toute la période comme assistante [au sein de] la bibliothèque puis, après sa réintégration, pour l'[a]cadémie [de l'OHMI, laquelle prend en charge les activités de formation de l'Office], ce qui n'[était] en rien comparable aux tâches du requérant ».

67 À supposer même, ensuite, que le chef de secteur du requérant ait effectivement bénéficié d'un contrat similaire au sien, assorti de la même clause de résiliation, et que l'OHMI ait estimé que les concours généraux visés dans l'avis de concours en cause n'étaient pas susceptibles de mettre en œuvre la clause de résiliation à l'égard du chef de secteur, au motif qu'il n'aurait pas eu l'expérience suffisante pour passer les épreuves desdits concours, alors que ceux-ci auraient correspondu au domaine de spécialisation du supérieur hiérarchique du requérant, l'illégalité de la décision attaquée pour violation du principe de non-discrimination ne serait toutefois pas pour autant établie. Il suffit, en effet, de rappeler qu'il ne saurait y avoir d'égalité dans l'illégalité dès lors que le principe de non-discrimination

ne peut fonder aucun droit à l'application non discriminatoire d'un traitement illégal (voir, par exemple, arrêt du 11 septembre 2002, Pfizer Animal Health/Conseil, T-13/99, EU:T:2002:209, points 478 et 479).

68 Le requérant ajoute toutefois que la décision attaquée serait également discriminatoire au motif qu'elle a résilié son contrat à l'issue d'un préavis qui a commencé à courir dès le lendemain de la publication de la liste de réserve du concours en cause alors que les contrats d'« autres agents temporaires » n'auraient été résiliés, en cas d'échec aux concours généraux visés par l'avis de concours en cause, qu'à l'issue d'un préavis ne débutant qu'à compter de la fin de validité des listes de réserve desdits concours. Le requérant, qui se borne à invoquer les contrats de ces « autres agents temporaires » et leur résiliation sans apporter aucune autre précision, ne permet pas au Tribunal d'apprécier le bien-fondé de son argumentation sur ce point. Au demeurant, l'OHMI a indiqué dans son mémoire en défense que ces « autres agents temporaires » se trouvaient dans une situation différente de celle du requérant, ceux-ci, contrairement au requérant, n'ayant pas participé à une procédure de sélection portant sur un domaine en rapport avec la propriété industrielle.

69 Compte tenu de tout ce qui précède, le quatrième moyen doit être écarté.

70 L'ensemble des moyens ayant été écartés, les conclusions en annulation doivent être rejetées.

Sur les conclusions aux fins d'injonction

71 Il suffit de rappeler, à cet égard, qu'il n'appartient pas au juge de l'Union d'adresser des injonctions à l'administration dans le cadre du contrôle de légalité fondé sur l'article 91 du statut des fonctionnaires de l'Union européenne (arrêt du 2 mars 2004, Di Marzio/Commission, T-14/03, EU:T:2004:59, point 63).

72 Il s'ensuit que les conclusions par lesquelles le requérant demande d'ordonner à l'OHMI de le réintégrer et de « condamner » l'Office à reconstituer sa carrière sont irrecevables et doivent être rejetées.

Sur les conclusions indemnitaires

Arguments des parties

73 Le requérant soutient, en substance, que les trois conditions de l'engagement de la responsabilité de l'OHMI sont remplies en l'espèce et que la résiliation fautive de son contrat lui a causé un préjudice moral qu'il évalue ex æquo et bono à la somme de 15 000 euros.

74 Le requérant sollicite, en outre, la réparation du préjudice financier subi en raison de la résiliation illégale de son contrat.

75 L'OHMI conclut au rejet des prétentions indemnitaires du requérant.

Appréciation du Tribunal

76 Il y a lieu de rappeler que, selon une jurisprudence constante, lorsque le préjudice dont un requérant se prévaut trouve son origine dans l'adoption d'une décision faisant l'objet de conclusions en annulation, le rejet de ces conclusions en annulation entraîne, par principe, le rejet des conclusions

indemnitaires, ces dernières leur étant étroitement liées (arrêts du 29 septembre 2011, Heath/BCE, F-121/10, EU:F:2011:174, point 129, et du 24 avril 2013, Demeneix/Commission, F-96/12, EU:F:2013:52, point 86).

77 En l'espèce, il y a lieu de constater que les préjudices dont le requérant se prévaut trouvent leur origine dans l'adoption de la décision attaquée. Or, dès lors que les conclusions en annulation ont été rejetées, sans qu'aucune illégalité ne soit constatée, il convient, par voie de conséquence, de rejeter les conclusions indemnitaires.

Sur les dépens

78 Aux termes de l'article 101 du règlement de procédure, sous réserve des autres dispositions du chapitre huitième du titre deuxième dudit règlement, toute partie qui succombe supporte ses propres dépens et est condamnée aux dépens exposés par l'autre partie, s'il est conclu en ce sens. En vertu de l'article 102, paragraphe 1, du même règlement, le Tribunal peut décider, lorsque l'équité l'exige, qu'une partie qui succombe supporte ses propres dépens, mais n'est condamnée que partiellement aux dépens exposés par l'autre partie, voire qu'elle ne doit pas être condamnée à ce titre. Par ailleurs, selon le paragraphe 2 du même article, une partie, même gagnante, peut être condamnée à supporter ses propres dépens et à prendre en charge partiellement ou totalement les dépens exposés par l'autre partie, si cela apparaît justifié en raison de son attitude, y compris avant l'introduction de l'instance.

79 Il résulte des motifs énoncés dans le présent arrêt que le requérant a succombé en son recours. En outre, l'OHMI a, dans ses conclusions, expressément demandé que le requérant soit condamné aux dépens.

80 Toutefois, il convient d'observer que la référence au domaine de la propriété intellectuelle plutôt qu'à celui de la propriété industrielle dans l'avis de concours en cause a pu susciter chez le requérant un doute légitime sur la légalité de la décision attaquée, qui a raisonnablement pu l'inciter à introduire le présent recours (voir, en ce sens, arrêt du 22 septembre 2015, Gioria/Commission, F-82/14, EU:F:2015:108, point 82).

81 En conséquence, le Tribunal estime qu'il sera fait une juste appréciation des circonstances de l'espèce, au regard des dispositions de l'article 102, paragraphe 2, du règlement de procédure, en décidant que le requérant supporte ses propres dépens, mais n'est condamné qu'à supporter la moitié des dépens exposés par l'OHMI, celui-ci supportant ainsi la moitié de ses propres dépens.

Par ces motifs,

LE TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (troisième chambre)

déclare et arrête :

1) **Le recours est rejeté.**

2) **M. Ruiz Molina supporte ses propres dépens et est condamné à supporter la moitié des dépens exposés par l'Office de l'harmonisation dans le marché intérieur (marques, dessins et modèles).**

3) **L'Office de l'harmonisation dans le marché intérieur (marques, dessins et modèles) supporte la moitié de ses propres dépens.**

Van Raepenbusch Kreppel Svenningsen

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 2 mars 2016.

Le greffier
W. Hakenberg

Le président
S. Van Raepenbusch