

## **VD\_OMNI PE.2006.0713 vom 25. Juni 2007**

VD Tribunal cantonal, 2007-06-25, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_PE.2006.0713](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PE.2006.0713)

FR: VD\_OMNI PE.2006.0713 du 25 juin 2007

IT: VD\_OMNI PE.2006.0713 del 25 giugno 2007

### **Regeste**

X. c/Service de l'emploi, Contrôle du marché du travail, Service de la population (SPOP) | Refus confirmé de délivrer une autorisation d'exercer une activité lucrative à une ressortissante dominicaine qui enseigne l'espagnol depuis 2001 auprès du même employeur; pas de démarches visant à recruter un travailleur indigène ou ressortissant d'un Etat membre de l'UE/AELE; enfin, aucun motif ne justifie d'admettre une exception au principe de la priorité dans le recrutement, car la langue enseignée (l'espagnol) permet de trouver un travailleur indigène ou membre de l'UE/AELE, et le fait pour l'employeur de bénéficier des services de la recourante depuis 2001 n'est pas un motif pertinent, car il s'agit d'une pure convenance personnelle.

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

a) La loi fédérale sur le séjour et l'établissement des étrangers du 26 mars 1931 (ci-après : LSEE) prévoit que tout étranger a le droit de résider sur le territoire suisse s'il est au bénéfice d'une autorisation de séjour ou d'établissement, ou encore si la loi prévoit qu'il n'y a pas besoin d'une telle autorisation (art. 1a LSEE). L'étranger est tenu de déclarer son arrivée en Suisse dans les trois mois à la police des étrangers de son lieu de résidence pour le règlement de ses conditions de résidence. Les étrangers entrés dans l'intention de prendre domicile ou d'exercer une activité lucrative doivent faire une déclaration dans les huit jours et dans tous les cas avant la prise d'emploi (art. 2 al. 1 LSEE). L'art. 16 LSEE précise que lorsqu'elle statue sur une demande d'autorisation de séjour, l'autorité doit tenir compte des intérêts moraux et économiques du pays ainsi que du degré de surpopulation étrangère (art. 16 al. 1 LSEE). Elle statue librement dans le cadre des prescriptions légales et des traités avec l'étranger (art. 4 LSEE). b) L'art. 25 al. 1 LSEE attribue au Conseil fédéral la compétence d'exercer la haute surveillance pour assurer l'application des prescriptions fédérales relatives à la police des étrangers. Il a ainsi adopté l'ordonnance limitant le nombre des étrangers du 6 octobre 1986 (ci-après : OLE ou l'ordonnance). L'ordonnance a pour but d'assurer un rapport équilibré entre l'effectif de la population suisse et celui de la population étrangère résidante (let. a), de créer des conditions favorables à l'intégration des travailleurs et résidents étrangers (let. b) et d'améliorer la structure du marché du travail en assurant un équilibre optimal en matière d'emploi (let. c). Selon l'art. 7 OLE, les autorisations pour l'exercice d'une première activité, pour un changement de place ou de profession et pour une prolongation de séjour ne peuvent être accordées que si l'employeur ne trouve pas un travailleur indigène capable d'occuper le poste aux conditions de travail et de rémunération usuelles de la branche et du lieu (al. 1). Les suisses et les étrangers titulaires d'un permis d'établissement font partie des travailleurs indigènes (al. 2). Lorsqu'il s'agit de l'exercice d'une première activité, la priorité est donnée aux travailleurs indigènes

et aux demandeurs d'emploi étrangers se trouvant déjà en Suisse et autorisés à travailler (al. 3). En vertu de l'art. 8 al. 1 OLE, les ressortissants des Etats membres de l'AELE et de l'UE bénéficient également du principe de la priorité. L'admission de ressortissants des Etats tiers n'est admise que lorsqu'il est prouvé qu'aucun travailleur indigène ou ressortissant de l'UE ou de l'AELE ne peut être recruté pour un travail en Suisse. Dans une telle hypothèse, l'art. 7 al. 4 OLE dispose que l'employeur est tenu, sur demande, de prouver qu'il a fait tous les efforts possibles pour trouver un travailleur sur le marché indigène et au sein de l'UE/AELE (annonces dans les quotidiens et la presse spécialisée et recours aux agences privées de placement), qu'il a signalé la vacance du poste en question à l'office de l'emploi compétent, que celui-ci n'a pas pu trouver un candidat dans un délai raisonnable et qu'enfin pour le poste en question, il ne peut pas former ou faire former dans un délai raisonnable un travailleur disponible sur le marché du travail. Dans sa jurisprudence constante, le Tribunal administratif a considéré qu'il fallait se montrer strict quant à l'exigence des recherches faites sur le marché du travail de manière à respecter le principe de priorité (cf. notamment arrêts TA PE 1996/0431 du 10 juillet 1997, PE 1997/0667 du 3 mars 1998, PE 1999/0004 du 1er juillet 1999, PE 2000/0180 du 28 août 2002, PE 2001/0364 du 6 novembre 2001 et PE 2002/0330 du 10 septembre 2002). Les autorités cantonales peuvent cependant admettre des exceptions à la règle de priorité dans le recrutement pour du personnel qualifié et si des motifs particuliers justifient une exception (art. 8 al. 3 let. a OLE). c) En l'espèce, la recourante travaille pour le même employeur depuis avril 2001. Elle soutient à cet égard qu'il serait disproportionné d'exiger de la part de ce dernier de recruter quelqu'un d'autre, au vu de sa longue expérience à son service. Toutefois, d'une part, la recourante n'a jamais été autorisée à travailler pour cet employeur, et d'autre part, ça ne change rien au fait qu'aucune démarche de recherche d'un travailleur indigène ou ressortissant d'un Etat membre de l'UE/AELE capable et désireux d'occuper le poste en question n'a été prouvée. Il semble au contraire qu'il aurait été aisé de recruter une telle personne, au vu en particulier de la langue enseignée. La rigueur dont il convient de faire preuve dans l'interprétation du principe de la priorité des demandeurs d'emploi indigènes ou ressortissants des Etats membres de l'UE/AELE ne permet donc pas de s'écarter de la décision négative de l'OCMP. En outre, aucun motif ne justifie d'admettre une exception à l'art. 8 al. 1 OLE. En effet, selon la jurisprudence du Tribunal administratif, il faut entendre par personnel qualifié des travailleurs au bénéfice d'une formation ou de connaissances spécifiques telles qu'il soit impossible, voire à tout le moins très difficile, de les recruter dans un pays membre de l'UE ou de l'AELE (cf. notamment arrêt TA PE 2004.0378 du 22 octobre 2004). Là encore, sans nier les compétences vraisemblablement très appréciables de la recourante, on ne saurait admettre que la personne recherchée pour un tel poste ne puisse être trouvée parmi les ressortissants indigènes ou de l'UE. La recourante dispose certes d'une longue expérience auprès de cet employeur, mais les motifs de convenance personnelle imputables à ce dernier ne sauraient justifier une exception.

## **E. 2**

Il résulte des considérants qui précèdent que le recours doit être rejeté et la décision attaquée maintenue. Au vu de ce résultat, les frais de justice sont mis à la charge de la recourante, qui n'a pas droit à des dépens (art. 55 LJPA).