

VD_OMNI PE.2007.0057 vom 13. Juni 2007

VD Tribunal cantonal, 2007-06-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PE.2007.0057

FR: VD_OMNI PE.2007.0057 du 13 juin 2007

IT: VD_OMNI PE.2007.0057 del 13 giugno 2007

Regeste

c/Service de l'emploi, Contrôle du marché du travail, Service de la population (SPOP) | Confirmation du refus de délivrer une autorisation de séjour et de travail à une ressortissante slovaque pour une activité de serveuse, l'employeur n'ayant pas démontré avoir effectué de recherches utiles d'un candidat sur le marché indigène.

Erwägungen

E. 1

er avril 2006) précisent ce qui suit : "5.3.1 Principe Conformément au protocole à l'ALCP, la Suisse peut maintenir jusqu'au 30 avril 2011 les restrictions relatives au marché du travail en vigueur jusqu'ici pour les autorisations de courte durée et de séjour destinées aux ressortissants des nouveaux Etats membres de la CE, à l'exception de Malte et de Chypre. Ces restrictions comprennent la priorité des travailleurs indigènes, le contrôle des conditions de travail et de salaire ainsi que les contingents annuels progressifs d'autorisations de courte durée ou de séjour. Les qualifications professionnelles (bonnes qualifications et motifs particuliers au sens de l'art. 8, al. 3, OLE) ne sont plus exigées. Toutefois, ce dernier point ne s'applique pas aux autorisations de courte durée de quatre mois au plus (voir ch. 4.4.2 [recte: 5.4.2]). (...) 5.5.2 Contrôle de la priorité des travailleurs indigènes Art. 10, al. 2a, ALCP Lors de la décision préalable relative au marché du travail (ch. 4.5), le contrôle de la priorité des travailleurs indigènes est également effectué. L'employeur doit prouver qu'il a déployé des efforts de recrutement sur le marché du travail indigène et n'y a pas trouvé de travailleur (suisse ou étranger intégré dans le marché du travail suisse) ayant le profil recherché. Il n'est pas nécessaire de démontrer que des recherches ont été entreprises dans les anciens Etats membres de la CE, les ressortissants de ces pays ne bénéficiant d'aucune priorité par rapport aux ressortissants des nouveaux Etats membres de la CE. Toutefois, les travailleurs des anciens Etats membres de la CE doivent jouir de l'égalité de traitement avec les Suisses s'agissant de l'accès au marché du travail. Les employeurs doivent annoncer suffisamment tôt les postes vacants qui ne peuvent vraisemblablement être occupés que par des travailleurs des dix nouveaux Etats membres de la CE aux offices régionaux de placement (ORP) en vue de leur mise au concours dans PLASTA. Les employeurs doivent également attester les efforts de recrutement au moyen d'annonces publiées dans la presse quotidienne et/ou spécialisée, des médias électroniques ou d'une agence de placement privée. Dans le cadre de son obligation de collaborer, l'employeur est tenu de prouver ses efforts de recherche. Un refus général des demandes, basé sur une appréciation globale de la situation de l'économie et du marché du travail (p. ex. indication générale du nombre de demandeurs d'emploi dans le canton ou la branche) et sans référence à un cas précis, est irrecevable en raison du droit prévu dans l'ALCP. Par conséquent, les mêmes prescriptions que pour les ressortissants d'Etats tiers

s'appliquent en matière de respect de la priorité des travailleurs indigènes. (...)"

E. 2

b) Il ressort de ce qui précède que, depuis l'entrée en vigueur le 1er avril 2006 du Protocole à l'ALCP, les travailleurs ressortissants des nouveaux pays concernés (hormis Chypre et Malte) demeurent soumis au principe de la priorité des travailleurs indigènes. Toutefois, l'employeur peut se limiter à démontrer qu'il a déployé des efforts de recrutement sur le marché du travail indigène uniquement (à l'exclusion du marché des anciens membres de la CE). Par ailleurs, les qualifications professionnelles (bonnes qualifications et motifs particuliers au sens de l'art. 8 al. 3 OLE) ne sont plus exigées.

E. 3

En l'espèce, l'autorisation est sollicitée par une ressortissante de la République slovaque, soit un nouveau pays membre de l'Union européenne, donc soumise au principe de priorité des travailleurs indigènes. a) Selon l'art. 7 al. 4 OLE, l'employeur doit établir qu'il a fait tous les efforts possibles pour trouver un travailleur sur le marché indigène (let. a); qu'il a signalé la vacance du poste en question à l'office de l'emploi compétent et que celui-ci n'a pas pu trouver un candidat dans un délai raisonnable (let. b); que, 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 (let. c). b) 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 donner la priorité aux demandeurs d'emploi indigènes. Il rejette en principe les recours lorsqu'il apparaît que c'est par pure convenance personnelle que le choix de l'employeur s'est porté sur un étranger et non sur des demandeurs d'emploi présentant des qualifications comparables (v. notamment arrêt du Tribunal administratif PE.2006.0405 du 19 octobre 2006 et les arrêts cités). Les efforts de recrutement ne peuvent être pris en considération que si les annonces parues correspondent au profil de l'employé étranger finalement pressenti. En outre, les recherches requises doivent avoir été entreprises dans la presse et auprès de l'ORP pendant la période précédant immédiatement le dépôt de la demande de main d'œuvre étrangère et non plusieurs mois auparavant (PE.2006.0692 du 29 janvier 2007). Le Tribunal administratif s'est prononcé à plusieurs reprises sur les exigences de recherches. Dans le cas d'une ressortissante polonaise, proposée pour un poste d'aide de cuisine, il a jugé que l'annonce du poste vacant à l'ORP et la mention de quatre offres de services insatisfaisantes ne suffisaient pas. Outre l'annonce du poste vacant à l'ORP, il aurait été nécessaire de faire paraître des annonces dans la presse quotidienne ou spécialisée (v. PE.2006.0265 du 8 novembre 2006 consid. 1c). L'envoi de cinq télécopies à différents ORP et une seule annonce dans la presse n'ont pas davantage été jugés suffisants, d'autant moins que les démarches pour trouver une collaboratrice sur le marché indigène avaient été entreprises alors que la ressortissante polonaise occupait déjà son poste sans autorisation. Au surplus, compte tenu des exigences de l'employeur (formation économique supérieure, maîtrise de la langue polonaise), le salaire offert pour une activité à plein temps (3'800 francs) avait été tenu pour guère attrayant (v. PE.2006.0439 du 15 novembre 2006 consid. 3b). Par contre, les recherches ont été estimées suffisantes dans le cas d'un institut qui avait opté pour un ressortissant mexicain, trilingue et diplômé, destiné à enseigner la langue espagnole, après avoir passé des annonces par voie de presse en Suisse et en Grande-Bretagne, sur internet et s'être adressé à une agence de placement spécialisée en Espagne. Sur 60 candidatures, l'employeur avait entendu une demi-douzaine de candidats avant de faire son choix (cf. PE.2004.0352 du 10 novembre 2004 consid. 6a et les arrêts

cités; PE.2006.625 du 7 mai 2007).

E. 4

En l'espèce, l'employeur soutient avoir effectué les recherches nécessaires pour employer une personne indigène, relevant les importantes difficultés à trouver du personnel qualifié dans le domaine du service. A l'appui de son recours, il soutient que des affiches sur la porte d'entrée du restaurant, dans les commerces avoisinants, des annonces électroniques et des annonces dans la presse n'ont donné aucun résultat. La recourante avait toutefois expliqué lors de sa demande de main d'oeuvre avoir renoncé à mettre des annonces dans la presse, leur coût n'étant pas en relation avec ses moyens ni avec les résultats. La recourante a cependant produit, en annexe à son mémoire complémentaire, la copie d'une annonce, non datée, publiée dans le quotidien 24 heures. Outre le fait que cette annonce a certainement été publiée après la requête de main d'oeuvre étranger, il apparaît qu'une seule annonce n'est pas suffisante et que la recourante n'a pas établi avoir effectué les recherches nécessaires sur le marché indigène. Elle affirme que les personnes adressées par l'ORP ne parlaient pas français et étaient totalement incompetentes en ce qui concerne la découpe du poisson ou le service à table. Il apparaît toutefois que selon les pièces figurant au dossier le poste annoncé à l'ORP de Renens concernait un poste de cuisinier qui a pu être repourvu. Quoi qu'il en soit, la recourante n'a pas établi avoir entrepris toutes les démarches utiles afin de recruter une personne répondant au poste proposé au vu de la jurisprudence précitée, des annonces publiées sur des vitrines ainsi qu'un avis à l'ORP n'apparaissant pas suffisants, ce d'autant qu'il s'agit d'un poste non qualifié qui ne demande à priori pas de compétences qui ne peuvent être acquises dans un délai raisonnable. Tout porte ainsi à croire que la personne concernée, bien qu'au bénéfice d'un certificat d'aptitude professionnelle, a été choisie par la recourante pour des questions évidentes de commodités et de convenances personnelles. En conséquence, le refus du Service de l'emploi doit être maintenu sur la base du Protocole à l'ALCP.

E. 5

Il résulte des considérants qui précèdent que le recours doit être rejeté et la décision attaquée maintenue. Un émoulement de justice sera mis à la charge de la recourante qui succombe.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.