

VD_OMNI PE.2018.0412 vom 12. April 2019

VD Tribunal cantonal, 2019-04-12, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PE.2018.0412

FR: VD_OMNI PE.2018.0412 du 12 avril 2019

IT: VD_OMNI PE.2018.0412 del 12 aprile 2019

Regeste

A. _____, B. _____/Service de l'emploi Contrôle du marché du travail, Service de la population (SPOP) | Confirmation du refus de délivrer une autorisation de séjour avec activité lucrative en faveur d'un ressortissant kosovar, employé par une carrosserie en qualité de tôlier formeur. La plupart des recherches effectuées par l'employeur, sinon toutes, sont postérieures à l'engagement de l'intéressé; elles ne peuvent être prises en considération, dès lors qu'elles ont pour seul but de permettre à cet employeur de s'acquitter des exigences en la matière. Selon l'employeur, l'activité de tôlier formeur dans la restauration des véhicules anciens et historiques exige des connaissances pointues et multidisciplinaires et requiert un profil atypique; toutefois l'intéressé n'est titulaire d'aucun diplôme professionnel et les employés de la carrosserie sont susceptibles de suivre la formation spécifique dispensée par les associations professionnelles, afin de répondre aux besoins de l'entreprise et à la demande de la clientèle. Pas d'abus du pouvoir d'appréciation de l'autorité.

Erwägungen

E. 1

A teneur de l'art. 85 de la loi cantonale du 5 juillet 2005 sur l'emploi (LEmp; BLV 822.11), la loi sur la procédure administrative est applicable aux décisions rendues en application, notamment, de la loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers ([LEtr]; depuis le 1^{er} janvier 2019: loi fédérale sur les étrangers et l'intégration [LEI; RS 142.20]), ainsi qu'aux recours contre lesdites décisions. Interjeté en temps utile auprès de l'autorité compétente, le recours satisfait aux autres conditions formelles de recevabilité (cf. art. 79 de la loi cantonale du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative [LPA-VD; BLV 173.36], applicable par renvoi de l'art. 99 LPA-VD), de sorte qu'il y a lieu d'entrer en matière sur le fond.

E. 2

Le litige porte sur la question de savoir si c'est à bon droit que l'autorité intimée a refusé d'accorder une autorisation de séjour avec activité lucrative en faveur de B. _____. Ce dernier est ressortissant d'un Etat avec lequel la Suisse n'est liée par aucune convention, de sorte que cette question doit être résolue au regard du droit interne exclusivement, soit la LEI et ses ordonnances d'application. a) Aux termes de l'art. 40 al. 2 LEI, lorsqu'un étranger ne possède pas de droit à l'exercice d'une activité lucrative, une décision cantonale préalable concernant le marché du travail est nécessaire pour l'admettre en vue de l'exercice d'une telle activité. Selon l'art. 83 al. 1 let. a de l'ordonnance fédérale du 24 octobre 2007 relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative (OASA; RS 142.201), avant d'octroyer une première autorisation de séjour en vue de l'exercice d'une activité lucrative, l'autorité cantonale décide notamment si les conditions sont remplies pour exercer cette activité au sens des art. 18 à 25 LEI. A teneur de l'art. 11 LEI, tout étranger qui

entend exercer en Suisse une activité lucrative doit être titulaire d'une autorisation, quelle que soit la durée de son séjour. Il doit la solliciter auprès de l'autorité compétente du lieu de travail envisagé (al. 1). Est considérée comme activité lucrative toute activité salariée ou indépendante qui procure normalement un gain, même si elle est exercée gratuitement (al. 2). En cas d'activité salariée, la demande d'autorisation est déposée par l'employeur (al. 3). L'art. 1a OASA précise qu'est considérée comme activité salariée toute activité exercée pour un employeur dont le siège est en Suisse ou à l'étranger, indépendamment du fait que le salaire soit payé en Suisse ou à l'étranger et que l'activité soit exercée à l'heure, à la journée ou à titre temporaire (al. 1); est également considérée comme activité salariée toute activité exercée en qualité d'apprenti, de stagiaire, de volontaire, de sportif, de travailleur social, de missionnaire, de personne exerçant une activité d'encadrement religieux, d'artiste ou d'employé au pair (al. 2). Le service chargé, en vertu du droit cantonal, d'octroyer les autorisations de travail - le SDE en l'occurrence (cf. art. 64 al. 1 LEmp) - décide si l'activité d'un étranger est considérée comme une activité lucrative au sens de l'art. 11 al. 2 LEI et, en cas de doute, il soumet le cas, pour décision, au Secrétariat d'Etat aux migrations ([SEM]; cf. art. 4 OASA). b) Aux termes de l'art. 18 LEI, un étranger ne peut être admis en vue de l'exercice d'une activité lucrative salariée que si cela sert les intérêts économiques du pays (let. a), si son employeur a déposé une demande (let. b) et si les conditions fixées aux art. 20 à 25 de la loi sont remplies (let. c). La notion d'"intérêts économiques du pays" est formulée de façon ouverte; elle concerne au premier chef le domaine du marché du travail (cf. Message du Conseil fédéral du 8 mars 2002 concernant la loi sur les étrangers, FF 2002 3469, p. 3485 et 3536). Il s'agit, d'une part, des intérêts de l'économie et de ceux des entreprises. D'autre part, la politique d'admission doit favoriser une immigration qui n'entraîne pas de problèmes de politique sociale, qui améliore la structure du marché du travail et qui vise à plus long terme l'équilibre de ce dernier (cf. Message précité, p. 3536). En particulier, les intérêts économiques de la Suisse seront servis lorsque, dans un certain domaine d'activité, il existe une demande durable à laquelle la main-d'œuvre étrangère en cause est susceptible de répondre sur le long terme (cf. CDAP arrêt PE.2018.0151 du 23 juillet 2018 consid. 1b; v. en outre Marc Spescha/Antonia Kerland/Peter Bolzli, Handbuch zum Migrationsrecht, 2 e éd., Zurich 2015, p. 173; Peter Uebersax, in: Code annoté de droit des migrations, Vol. II, Loi sur les étrangers, Nguyen/Amarelle [éds], Berne 2017, n. 25 ad art. 18 LEtr). Selon les Directives et commentaires édictés par le SEM dans le domaine des étrangers, dans leur version en vigueur au 1^{er} janvier 2019 (ci-après: Directives LEI), lors de l'appréciation du cas, il convient de tenir compte en particulier de la situation sur le marché du travail, de l'évolution économique durable et de la capacité de l'étranger concerné de s'intégrer. Il ne s'agit pas de maintenir une infrastructure avec une main-d'œuvre peu qualifiée disposée à travailler pour de bas salaires, ni de soutenir des intérêts particuliers (Directives LEI, ch. 4.3.1; cf. aussi Message précité, ch. 1.2.3.1, p. 3486). Les Directives LEI ajoutent que l'étranger peut être admis en vue de l'exercice d'une activité indépendante s'il est prouvé que cette activité aura des retombées durables positives pour le marché suisse du travail (intérêts économiques du pays). On considère que le marché suisse du travail tire durablement profit de l'implantation lorsque la nouvelle entreprise contribue à la diversification de l'économie régionale dans la branche concernée, obtient ou crée des places de travail pour la main-d'œuvre locale, procède à des investissements substantiels et génère de nouveaux mandats pour l'économie helvétique (Directives LEI, ch. 4.7.2.1). c) Un étranger ne peut être admis en vue de l'exercice d'une activité lucrative que s'il est

démontré qu'aucun travailleur en Suisse ni aucun ressortissant d'un Etat avec lequel a été conclu un accord sur la libre circulation des personnes correspondant au profil requis n'a été trouvé (art. 21 al. 1 LEI). L'admission de ressortissants d'Etats tiers n'est possible que si, à qualifications égales, aucun travailleur en Suisse ou ressortissant d'un Etat de l'Union européenne ou de l'AELE ne peut être recruté. Le principe de la priorité des travailleurs résidents doit être appliqué à tous les cas, quelle que soit la situation de l'économie et du marché du travail (arrêts du Tribunal administratif fédéral [ATAF] C-5912/2011 du 25 août 2015 consid. 8.3; C 4989/2011 du 23 janvier 2013 consid. 4.3.1; C-8717/2010 du 8 juillet 2011 consid. 6.3). Concernant les efforts de recherche de l'employeur dans le cadre de l'art. 21 LEI, les directives intitulées "I. Domaine des étrangers " du SEM prévoient en particulier ce qui suit (octobre 2013, version actualisée au 1 er janvier 2019): «(...) Les employeurs sont tenus d'annoncer le plus rapidement possible aux offices régionaux de placement les emplois vacants, qu'ils présument ne pouvoir repourvoir qu'en faisant appel à du personnel venant de l'étranger. Les offices de placement jouent un rôle clé dans l'exploitation optimale des ressources offertes par le marché du travail sur l'ensemble du territoire suisse. L'employeur doit, de son côté, entreprendre toutes les démarches nécessaires – annonces dans les quotidiens et la presse spécialisée, recours aux médias électroniques et aux agences privées de placement – pour trouver un travailleur disponible. On attend des employeurs qu'ils déploient des efforts en vue d'offrir une formation continue spécifique aux travailleurs disponibles sur le marché suisse du travail (...)» (ch. 4.3.2.1, références citées). «L'employeur doit être en mesure de rendre crédibles les efforts qu'il a déployés, en temps opportun et de manière appropriée, en vue d'attribuer le poste en question à des candidats indigènes ou à des candidats ressortissants de l'UE/AELE. Des ressortissants d'Etats tiers ne seront contactés que dans le cas où les efforts entrepris n'ont pas abouti. Il convient dès lors de veiller à ce que ces démarches ne soient pas entreprises à la seule fin de s'acquitter d'une exigence. Elles doivent être engagées suffisamment tôt, dans un délai convenable avant l'échéance prévue pour la signature du contrat de travail. En outre, il faut éviter que les personnes ayant la priorité ne soient exclues sur la base de critères professionnels non pertinents tels que des séjours à l'étranger, des aptitudes linguistiques ou techniques qui ne sont pas indispensables pour exercer l'activité en question, etc.» (ch. 4.3.2.2, références citées). Ces règles correspondent à ce que prévoyaient les art. 7 et 8 de l'ordonnance fédérale du 6 octobre 1986 limitant le nombre des étrangers (OLE), abrogée avec effet au 1 er janvier 2008. A cela s'ajoute que depuis l'entrée en vigueur de l'art. 21a LEI, le 1 er juillet 2018, l'admission de ressortissants d'Etats tiers est soumise non seulement à la condition de la priorité des travailleurs en Suisse et des ressortissants de pays avec lesquels un accord sur la libre circulation des personnes a été conclu (selon l'art. 21 LEI) mais également à l'obligation de communiquer les postes vacants (art. 18 let. c et 21a LEI). Cette obligation doit contribuer à renforcer l'intégration dans le marché du travail des personnes inscrites auprès d'un service public de l'emploi en Suisse et, par extension, à réduire le chômage (SEM, Directives, ch. 4.3.3). In casu, la demande ayant été faite avant le 1 er juillet 2018, l'art. 21a LEI n'est pas applicable et cette condition supplémentaire n'est pas requise, vu l'art. 126 al. 1 LEI, applicable par analogie. Dans leur jurisprudence constante, l'ancien Tribunal administratif puis la Cour de droit administratif et de droit public du Tribunal cantonal ont 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. Aussi la jurisprudence a-t-elle en principe consacré le rejet des 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 (cf. notamment, arrêts PE.2013.0474 du 13 août 2014; PE.2014.0006 du 1^{er} juillet 2014; PE.2012.0041 du 14 juin 2012; PE.2010.0106 du 11 mai 2010; PE.2009.0042 du 14 décembre 2009; PE.2006.0405 du 19 octobre 2006 et les arrêts cités). Ainsi, le refus a été confirmé chaque fois qu'il est apparu que le poste décrit avait été créé de toutes pièces ou sur mesure pour le requérant (arrêts PE.2014.0208 du 22 janvier 2015; PE.2014.0214 du 10 septembre 2014; PE.2013.0474 du 13 août 2014). A cela s'ajoute que les efforts de recrutement ne peuvent être pris en considération que si les annonces parues correspondent au profil de l'employé étranger pressenti. En outre, les recherches requises doivent avoir été entreprises dans la presse et auprès des ORP pendant la période précédant immédiatement le dépôt de la demande de main-d'œuvre étrangère, et non plusieurs mois auparavant (arrêt PE.2012.0010 du 23 mars 2012) ni, a fortiori, après la demande de permis (arrêt PE.2014.0006 du 1^{er} juillet 2014). Ainsi, dans le cas d'un employeur qui souhaitait engager une ressortissante polonaise, le tribunal a considéré que la parution de quatre annonces dans un quotidien régional, dont deux dataient de plus d'une année au moment du dépôt de la demande et l'une était postérieure à cette demande, et l'annonce du poste à l'ORP seulement deux semaines avant l'engagement de l'étrangère, ne pouvaient être considérées comme conformes à l'exigence de recherches suffisantes sur le marché indigène. Les arguments avancés pour refuser les candidats qui s'étaient présentés étaient en outre lacunaires ou peu convaincants (arrêt PE.2008.0480 du 27 février 2009, confirmé sur recours par arrêt du Tribunal fédéral 2C_217/2009 du 11 septembre 2009 consid. 3.2). S'agissant d'une ressortissante roumaine, le tribunal a jugé que la seule annonce du poste sur le site internet de l'employeur et sur les présentoirs de grands magasins n'était pas suffisante, l'inscription auprès de l'office régional de placement ayant été effectuée postérieurement à la demande (arrêt PE.2009.0417 du 30 décembre 2009; v. dans le même sens arrêt PE.2014.0295 du 5 juin 2015 consid. 2d). Ont aussi été considérées comme insuffisantes des recherches par voie d'une ou deux annonces dans la presse, un ou deux ans avant le dépôt de la demande pour l'engagement d'un ressortissant bulgare, et l'absence d'annonce à l'office régional de placement (arrêt PE.2009.0244 du 27 novembre 2009). De même, la réponse à sept annonces spontanées de travailleurs sur Internet, la passation d'une unique annonce sur un site et le recours ponctuel à une agence de placement n'ont pas été jugés suffisants (arrêt PE.2006.0388 du 16 octobre 2007), de même qu'une unique annonce auprès de l'ORP local (arrêt PE.2013.0274 du 30 juillet 2014). A en outre été confirmé le refus de délivrer des autorisations de séjour et de travail à deux étudiantes roumaines, engagées par les parents de trois enfants en bas âge en qualité d'employées de maison pour une durée de douze mois. Une seule annonce était préalablement parue à l'ORP et le poste, exigeant des candidates qu'elles parlent l'italien ou le roumain et possèdent leur propre voiture, paraissait avoir été taillé sur mesure pour ces deux étudiantes. En outre, il était possible aux parents de trouver sur le marché du travail indigène une personne italienne ou roumaine d'origine, disposant d'une autorisation de séjour et de qualifications en rapport avec celles recherchées (arrêt PE.2014.0214 du 10 septembre 2014). Le Tribunal cantonal a par ailleurs confirmé le refus de délivrer un permis de travail à une ressortissante roumaine pour un poste de secrétaire-réceptionniste dans une entreprise générale de la construction, parlant à la fois le roumain et le serbo-croate. C'est seulement après avoir été invité par le SDE à démontrer ce qui précède que l'employeur avait entrepris des recherches de candidats susceptibles de répondre aux exigences du poste et avait fait publier une annonce dans la presse. Il en est ressorti que le poste avait en réalité été taillé sur mesure pour l'intéressée, qui arrivait au

terme de sa formation dans l'horlogerie et dont l'engagement résultait d'une pure convenance personnelle de l'employeur (arrêt PE.2015.0018 du 30 juillet 2015; dans le même sens, arrêts PE.2015.0069 du 6 août 2015; PE.2012.0285 du 4 décembre 2012). Plus récemment, il a jugé que l'autorité n'avait pas abusé de son pouvoir d'appréciation en refusant de délivrer une autorisation de séjour avec activité lucrative en faveur d'un ressortissant marocain, titulaire d'un diplôme d'ingénieur d'une haute école suisse, dont un bureau d'ingénieurs souhaitait s'assurer les services. L'employeur avait posé comme exigence au recrutement d'un nouvel ingénieur l'apport d'un réseau d'affaires, exigence dictée par le profil de l'intéressé; dès lors, le choix d'engager celui-ci résultait bien plutôt d'une convenance personnelle de l'employeur (arrêt PE.2017.0084 du 16 août 2017).

d) Aux termes de l'art. 22 LEI, un étranger ne peut être admis en vue de l'exercice d'une activité lucrative qu'aux conditions de rémunération et de travail usuelles du lieu, de la profession et de la branche. A teneur de l'art. 23 LEI, seuls les cadres, les spécialistes ou autres travailleurs qualifiés peuvent obtenir une autorisation de séjour (al. 1); en cas d'octroi, la qualification professionnelle de l'étranger, sa capacité d'adaptation professionnelle et sociale, ses connaissances linguistiques et son âge doivent en outre laisser supposer qu'il s'intégrera durablement à l'environnement professionnel ou social (al. 2). En dérogation à ces règles, peuvent être admis, selon l'al. 3 de cette disposition, les investisseurs et les chefs d'entreprise qui créeront ou qui maintiendront des emplois (let. a), les personnalités reconnues des domaines scientifique, culturel ou sportif (let. b), les personnes possédant des connaissances ou des capacités professionnelles particulières, si leur admission répond de manière avérée à un besoin (let. c), les cadres transférés par des entreprises actives au plan international (let. d), les personnes actives dans le cadre de relations d'affaires internationales de grande portée économique et dont l'activité est indispensable en Suisse (let. e). Aux termes des directives du SEM précitées (ch. 4.3.5): «(...) Les qualifications personnelles peuvent avoir été obtenues, selon la profession ou la spécialisation, à différents niveaux: diplôme universitaire ou d'une haute école spécialisée; formation professionnelle spéciale assortie de plusieurs années d'expérience; diplôme professionnel complété d'une formation supplémentaire; connaissances linguistiques exceptionnelles et indispensables dans des domaines spécifiques. Lors de l'examen sous l'angle du marché du travail, l'existence des qualifications personnelles requises peut souvent être déduite de la fonction du travailleur étranger, par exemple lorsqu'il s'agit de personnes appelées à créer ou à diriger des entreprises importantes pour le marché du travail. (...)» La référence aux "autres travailleurs qualifiés" de l'art. 23 al. 1 LEI devrait permettre d'admettre des travailleurs étrangers en tenant davantage compte des exigences du marché de l'emploi que de la fonction exercée ou de la spécificité de la formation suivie, cela pour autant que les prestations offertes par le travailleur étranger concerné ne puissent être trouvées parmi la main-d'œuvre résidante au sens de l'art. 21 LEI (ATAF C-5420 du 15 janvier 2014, consid. 8.1 et les réf. cit.). Il reste toutefois que le statut de courte durée, comme celui du séjour durable, reste réservé à la main-d'œuvre très qualifiée et qu'il est nécessaire que le travailleur en question ait les connaissances spéciales et les qualifications requises (ATAF C-5184/2014 du 31 mars 2016 consid. 5.4.1, réf. citée). Sur ce point, il a été jugé par la CDAP qu'un poste de secrétaire-réceptionniste dans une entreprise de construction ne requérait pas des connaissances ou des capacités professionnelles particulières (arrêt PE.2015.0118, déjà cité), de même qu'une responsable commerciale, plus précisément spécialiste en gestion des déchets (arrêt PE.2009.0492 du 14 décembre 2009), ou même un œnologue (arrêt PE.2009.0119 du 17 septembre 2009; cf. en outre, dans

le même sens, arrêts PE.2014.0331 du 17 août 2015; PE.2009.0173 du 24 août 2009; PE.2009.0225 du 20 juillet 2009). Dans l'arrêt PE.2017.0084 précité, la CDAP a jugé que la rémunération contractuellement servie à l'intéressé, 5'000 fr. brut par mois, ne correspondait pas à la rétribution d'une personne hautement spécialisée; en outre, l'employeur n'avait pas établi qu'il y ait actuellement pénurie de travailleurs en Suisse dans le génie civil, de telle sorte que l'engagement de l'intéressé soit absolument indispensable d'un point de vue économique. Dans une affaire similaire à certains égards à la présente cause (arrêt PE.2014.0333/PE.2015.0353 du 30 septembre 2016), où l'employeur carrossier souhaitait engager un ressortissant turc en qualité de tôlier formeur, la CDAP a tout d'abord relevé que des efforts constants avaient été entrepris par cet employeur depuis plusieurs années pour engager un spécialiste avec un minimum de 15 ans d'expérience, mais sans succès. En outre, elle a constaté que l'intéressé disposait d'un savoir-faire peu commun dans le domaine de la restauration de voitures de collection, même s'il n'était pas au bénéfice d'un diplôme de spécialiste tôlier-formeur, formation qui n'est dispensée ni dans son pays d'origine, ni en Suisse. La Cour a admis que les personnes disposant de ces compétences, qu'elle a assimilées à des artisans, étaient rares; elle a annulé la décision de refus d'autorisation et renvoyé la cause au SDE pour le motif suivant: «(...) L'autorité intimée n'a pas pris en compte et n'a pas examiné la différence entre l'activité habituelle de carrossier tôlier et celle de tôlier formeur, qui est une activité spécifique liée à la restauration de voiture ancienne, en ce sens que le travailleur doit avoir la capacité de recréer la forme exacte de la pièce de carrosserie à remplacer, ce qui implique non seulement un savoir-faire particulier peu commun sur le marché du travail, mais aussi des qualités personnelles d'artisan tant en ce qui concerne la création de la pièce avec toutes ses caractéristiques (forme exacte, épaisseur, etc.) que la précision dans les éléments d'assemblage. En assimilant l'activité de (réd.: l'intéressé), à celle d'un carrossier tôlier titulaire d'un CFC, l'autorité intimée n'a pas instruit les éléments spécifiques de la demande et les caractéristiques particulières du besoin qui existe en Suisse pour de tels spécialistes (...).» e) En outre, peuvent notamment être admis, en dérogation aux al. 1 et 2, les personnes possédant des connaissances ou des capacités professionnelles particulières, si leur admission répond de manière avérée à un besoin (art. 23 al. 3 let. c LEI). Sont habilités à se réclamer de cette dernière disposition les travailleurs moins qualifiés, mais qui disposent de connaissances et de capacités spécialisées indispensables à l'accomplissement de certaines activités, par exemple le travail du cirque, le nettoyage et l'entretien d'installations spéciales ou la construction de tunnels. Il doit toutefois s'agir d'activités ne pouvant pas, ou alors de manière insuffisante, être exécutées par un travailleur indigène ou un ressortissant d'un Etat membre de l'UE ou de l'AELE (ATAF C-5912/2011 du 26 août 2015 consid. 9.3; C-5184/2014, déjà cité, consid. 5.4.2, réf. citée). Les qualifications personnelles en question constituent une notion juridique indéterminée, pour l'interprétation de laquelle l'autorité dispose d'une latitude de jugement (cf. ATAF F-5531/2016 du 2 octobre 2017 consid. 7.3; C-5420/2012 du 15 janvier 2014 consid. 8.4; C-8717/2010 consid. 7.4).

E. 3

let. c LEI). Comme l'indique l'autorité intimée, la formation de tôlier formeur n'est sans doute pas sanctionnée, en Suisse, par l'obtention d'un certificat fédéral de capacité, faute de demande suffisante en la matière. Toutefois, cela ne signifie pas encore que des carrossiers titulaires d'un CFC ne puissent y suivre des cours, afin de se spécialiser dans la restauration de véhicules anciens. On relève à cet égard que l'Union professionnelle suisse de l'automobile (UPSA), l'Union Suisse des Carrossiers (USIC) et la Communauté suisse

d'intérêts restaurateur automobile (IgFS) proposent ensemble une formation continue adaptée, débouchant sur un certificat de spécialiste en technique automobile, lequel est délivré par ces associations (source: www.fahrzeugrestaurator.ch). A. _____ occupe, selon ses explications, plusieurs employés; or, ceux-ci sont susceptibles de suivre cette formation spécifique, afin de répondre aux besoins de l'entreprise et à la demande de la clientèle. Il en résulte que A. _____ étant en mesure de se procurer sur le marché du travail local des employés dotés des connaissances et des capacités spécialisées indispensables à son entreprise, cette circonstance exclut que les conditions de l'art. 23 al. 3 let. c LEI soient réalisées en ce qui concerne B. _____. Dans la mesure où ce dernier travaille sans autorisation au sein de l'entreprise depuis plus d'une année, en dépit du refus de l'autorité intimée de lui délivrer un permis, il n'est du reste pas exclu que son engagement réponde pour l'essentiel à un motif de convenance personnelle de son employeur. Enfin, de la consultation de son site Internet (https://www.A._____) on ne retire pas que A. _____ se serait spécialisée dans la restauration de véhicules anciens, comme elle l'indique. c) Quoiqu'il en soit de ces dernières constatations, il appert que l'autorité intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en refusant de donner une suite positive à la demande d'autorisation de séjour dont elle a été saisie en la présente espèce.

E. 4

Il résulte de ce qui précède que le recours doit être rejeté et la décision attaquée, confirmée. Vu l'issue du recours, un émolument judiciaire sera mis à la charge des recourants, qui succombent (art. 49 al. 1, 91 et 99 LPA-VD), solidairement entre eux (art. 51 al. 2 LPA-VD). En outre, l'allocation de dépens n'entre pas en ligne de compte (art. 55 al. 1, 91 et 99 LPA-VD).

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