

VD_OMNI PE.2021.0167 vom 24. Mai 2022

VD Tribunal cantonal, 2022-05-24, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PE.2021.0167

FR: VD_OMNI PE.2021.0167 du 24 mai 2022

IT: VD_OMNI PE.2021.0167 del 24 maggio 2022

Regeste

A. _____/Service de l'emploi Contrôle du marché du travail, Service de la population (SPOP), B. _____ | Confirmation du refus d'autoriser la prise d'emploi d'une ressortissante britannique en qualité de cuisinière d'un établissement servant des poke bowls à emporter et consommer sur place (9 places assises, 9 supplémentaires en cours): l'établissement n'a pas effectué de recherches suffisantes, il est douteux que cette cuisine - au vu de la carte des plats proposés par la recourante - nécessite des connaissances des produits et de la cuisine asiatique et les conditions spécifiques au domaine de la restauration ne sont pas remplies (charge de personnel, nombre de places pour la consommation) (consid. 2). L'art. 30 al. 1 let. b in fine LEI dont se prévaut la recourante (intérêts publics majeurs) concerne les autorisations de séjour sans activité lucrative, délivrées par le SPOP, alors que la décision attaquée porte sur un permis de travail, délivré par le SDE et ce grief est partant irrecevable (consid. 3).

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 de la loi fédérale du 16 décembre 2005 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. 95 et 79, applicable par renvoi de l'art. 99 de la loi cantonale du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative [LPA-VD; BLV 173.36]).

E. 2

La décision attaquée refuse de délivrer une autorisation de travail en faveur d'une ressortissante britannique. La recourante considère que les conditions d'admission sont remplies pour son employée, son admission servant en particulier les intérêts économiques du pays. a) Les ressortissants étrangers ne bénéficient en principe d'aucun droit à l'obtention d'une autorisation de séjour et de travail, sauf s'ils peuvent le déduire d'une norme particulière du droit fédéral ou d'un traité international (ATF 130 II 281 consid. 2.1, 493 consid. 3.1; 128 II 145 consid. 1.1.1 et les arrêts cités). En l'occurrence, le litige porte sur la question de savoir si c'est à bon droit que l'autorité intimée a refusé d'accorder une autorisation préalable de travail en faveur de l'intéressée. Cette dernière est ressortissante du Royaume-Uni, soit un Etat avec lequel la Suisse n'est liée par aucune convention applicable à la situation de la recourante, de sorte que cette question doit être résolue au regard du droit interne exclusivement, soit la LEI et ses ordonnances d'application. En effet, l'Accord du 25 février 2019 entre la Confédération suisse et le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord relatif aux droits des citoyens à la suite du retrait du Royaume-Uni de

l'Union européenne et de la fin de l'applicabilité de l'accord sur la libre circulation des personnes, entré en vigueur le 1^{er} mars 2021 (RS 0.142.113.672), ne trouve pas application dans le cas présent, dès lors que l'employée, qui a certes bénéficié en Suisse d'une autorisation d'établissement, a perdu son droit de séjour après son départ de Suisse le 31 janvier 2011, soit près de dix ans avant son séjour actuel en Suisse. Elle ne se trouve donc pas dans la situation de personnes ayant conservé le statut de résident permanent prévu à l'art. 14 de cet accord. b) 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 cet égard, on rappelle que les autorités du marché du travail prennent une décision préalable pour toute demande concernant les autorisations de séjour initiales en vue de l'exercice d'une activité lucrative, ainsi que pour toutes les autorisations de courte durée (cf. SEM, Directives et commentaires, I. Domaine des étrangers [Directives LEI], 4. Séjour avec activité lucrative, état au 1^{er} novembre 2021, ch. 4.6.1). L'art. 98 al. 3 LEI laisse aux cantons le soin de désigner les autorités compétentes à raison de la matière pour les tâches qui leur sont attribuées. Cette disposition est complétée par l'art. 88 al. 1 OASA qui précise que chaque canton désigne les autorités chargées, dans son domaine de compétence cantonal, de l'exécution de la LEI et des ordonnances d'application. La compétence de préavis ou décider, après examen des demandes déposées par les entreprises ou les travailleurs étrangers, de l'octroi d'une autorisation d'exercer une activité lucrative salariée est attribuée au SDE, autorité du marché du travail, vu l'art. 64 al. 1 let. a LEmp. c) On rappelle qu'aux termes de l'art. 11 al. 1 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 (1^{ère} phrase). Il doit la solliciter auprès de l'autorité compétente du lieu de travail envisagé (2^{ème} phrase). Est considérée comme activité lucrative toute activité salariée ou indépendante qui procure normalement un gain, même si elle est exercée gratuitement (art. 11 al. 2 LEI). En cas d'activité salariée, la demande d'autorisation est déposée par l'employeur (art. 11 al. 3 LEI). Selon l'art. 1a OASA, 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). 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). aa) 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. arrêt PE.2018.0151 du 23 juillet 2018 consid. 1b; v. en outre Marc Spescha/Antonia Kerland/Peter Bolzli, Handbuch zum Migrationsrecht, 4 e éd., Zurich 2020, p. 202; Peter Uebersax, in Code annoté de droit des migrations, vol. II, Nguyen/Amarelle [édit.], Berne 2017, n. 25 ad art. 18 LEtr). Selon les Directives LEI, il convient, lors de l'appréciation du cas, 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 (ch. 4.3.1; cf. aussi Message précité, ch.1.2.3.1, p. 3486). bb) 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 (TAF 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). Depuis l'entrée en vigueur de l'art. 21a LEI, le 1^{er} juillet 2018, l'admission de ressortissants d'États 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 (Directives LEI, ch. 4.3.3). Concernant les efforts de recherche de l'employeur dans le cadre de l'art. 21 LEI, les Directives LEI prévoient ainsi ce qui suit: "(...) 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). "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)." cc) 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 LEI 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 résidente au sens de l'art. 21 LEI (TAF C-5420/2012 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 (TAF C-5184/2014 du 31 mars 2016 consid. 5.4.1, réf. citée).

d) S'agissant plus particulièrement de l'hôtellerie et de la restauration, il ressort des directives LEI que les cuisiniers engagés par des restaurants de spécialités peuvent être autorisés si certaines conditions sont remplies, parmi lesquelles le fait que l'employeur (restaurant de spécialités) suit une ligne cohérente, se distingue par la haute qualité de l'offre et des services et propose, pour l'essentiel, des mets exotiques dont la préparation et la présentation nécessitent des connaissances particulières qui ne peuvent être acquises dans notre pays (let. a), que l'employeur démontre qu'il a employé tous les efforts de recherche possibles (let. b), que les établissements exploitant de surcroît un fast-food ou proposant des plats à l'emporter reçoivent une autorisation uniquement si ces services ne représentent qu'une part minimale du chiffre d'affaires par rapport à la restauration proprement dite (let. c), que l'effectif du personnel de l'établissement équivaut à cinq postes (500%) au moins (let. d) et que l'établissement dispose de 40 places au moins à l'intérieur (let. e) (Directives LEI, ch. 4.7.9.1.1). En outre, il ressort des directives précitées qu'une formation de cuisinier de plusieurs années achevée par un diplôme (ou une formation équivalente reconnue) et une expérience professionnelle d'au moins sept ans dans le secteur cuisinier spécialisé (durée de formation comprise) doivent être démontrées. Selon le TAF (cf. arrêts C-388/2010 et C-391/2010 du 21 février 2012 consid. 8 cités par le SEM), le contenu matériel de la formation professionnelle est déterminant pour juger de la qualification professionnelle. A défaut de diplôme de cuisinier, une expérience professionnelle de plusieurs années, de dix

ans en règle générale, peut valoir comme preuve d'une qualification professionnelle équivalente, si elle est attestée par le ministère étranger compétent, une association professionnelle ou une attestation similaire (par exemple certificats de travail) (Directives LEI, ch. 4.7.9.1.2). e) Les directives administratives s'adressent aux organes d'exécution et, ne constituant pas des règles de droit, n'ont pas d'effets contraignants pour le juge. Le juge peut en tenir compte lorsqu'elles permettent une application correcte des normes légales dans un cas concret, mais il doit s'en écarter lorsqu'elles posent des règles qui ne sont pas conformes à l'ordre juridique (ATF 141 III 173 consid. 3.2.2.2 p. 183; arrêt GE.2016.0182 du 19 avril 2017 consid. 2a). Toutefois, dès lors qu'elles tendent à une application uniforme et égale du droit, il convient de ne s'en écarter que dans la mesure où elles ne traduisent pas une concrétisation convaincante des dispositions légales applicables (ATF 140 II 88 consid. 5.1.2 p. 95). S'agissant spécifiquement des directives édictées par le SEM, le Tribunal fédéral retient que si elles n'ont certes pas force de loi en tant que simples ordonnances administratives, il en tient toutefois en principe compte lorsqu'elles sont conformes à l'ordre juridique (ATF 146 II 359 consid. 5.3 p. 363 et 142 II 182 consid. 2.3.2 p. 190 s.; TF 2C_119/2022 du 13 avril 2022 consid. 3.4). f) En l'espèce, la recourante souhaite engager, dans son restaurant préparant selon ses termes des plats asiatiques végétariens et végétaliens à consommer sur place (actuellement neuf places en salle avec la perspective de créer neuf places supplémentaires) ou à emporter, une ressortissante britannique dont les qualifications professionnelles seraient nécessaires à la bonne marche de son établissement. Cela étant, il s'impose de constater que plusieurs conditions permettant l'engagement de l'intéressée ne sont pas réunies. En premier lieu, il n'est pas certain que la préparation et la présentation de poke bowls nécessitent des connaissances qui, bien que particulières, ne puissent être acquises dans notre pays (cf. Directives LEI ch. 4.7.9.1.1 let. a), le poke bowl étant certes un plat d'origine hawaïenne mais qui s'est ensuite largement répandu aux Etats-Unis puis en Europe et se décline désormais en toute une série de variations d'inspirations culinaires diverses, comme en témoigne du reste la carte des mets produite par la recourante: "bowl marocain", "bowl BBQ coréen", "protéine bowl" (avec quinoa, flocons d'avoine effilochés à la mexicaine, haricots noirs et rouges, maïs, avocat), "bowl Buddha" (avec notamment aubergines miso, edamame et sauce japonaise) ou encore "bowl santé" (avec quinoa, pois chiches, épinards, brocoli, mesclun et sauce au poivron rouge). Dans ces conditions, il apparaît douteux qu'une des conditions posées par la recourante dans son offre d'emploi, à savoir la connaissance des produits et de la cuisine asiatique, soit véritablement essentielle. Quant aux connaissances particulières de l'employée en matière de restauration végétarienne, végétalienne ou vegan, il n'apparaît pas davantage qu'elles seraient nécessaires au poste: si la recourante fait en effet valoir dans son recours qu'elle sert exclusivement de la nourriture végétalienne, il ne ressort pas de son site Internet - que l'on suppose tenu à jour puisqu'il propose la commande en ligne - que tel serait le cas, puisque des plats contenant du bœuf, du porc ou du poulet figurent au menu du restaurant. Ensuite, les recherches de candidatures effectuées par la recourante ne sauraient être considérées comme suffisantes; ainsi, si elle a certes publié une annonce auprès de l'ORP compétent, ce qui est une condition minimale, elle n'établit toutefois pas qu'elle aurait effectué d'autres démarches (annonces dans les quotidiens, les médias électroniques, la presse spécialisée, recours aux agences de placement privées ou toutes autres recherches) en vue de trouver un travailleur sur le marché indigène ou européen (UE/AELE) de l'emploi avant de déposer la demande ayant conduit à la décision litigieuse (cf. p.ex. arrêt PE.2021.0148 du 1^{er} avril 2022 consid. 2c; cf. ég. Directives LEI ch. 4.7.9.1.1 let. b). Rien

de tel ne ressort du dossier et la recourante ne l'allègue du reste pas. Par ailleurs, les conditions spécifiques au domaine de la restauration ne sont pas remplies: ainsi, la recourante n'a pas établi, ni même véritablement allégué, que dans son établissement, qui propose également des plats à l'emporter en sus de la possibilité de consommer sur place (actuellement neuf places assises; projet en cours de doubler cette capacité), cette activité ne représente qu'une part minimale du chiffre d'affaires par rapport à la restauration proprement dite (cf. Directives LEI, ch. 4.7.9.1.1 let. c). Il est également patent que son établissement n'occupe pas du personnel pour un équivalent de 500% (cf. Directives LEI, ch. 4.7.9.1.1 let. d): même si l'on tenait compte comme le fait valoir la recourante d'une part d'un taux d'activité de l'administratrice de l'établissement de 100% au lieu des 50% annoncés dans un premier temps et d'autre part d'un taux de 100% pour la personne qu'elle souhaite engager, le cumul des taux d'activités de l'ensemble du personnel se trouverait toujours largement en deçà de 500% (100 [directrice-administratrice] + 100 [cuisinière] + 50 [aide-cuisine] + 70 [serveuse] + 40 [serveur] = 360%) et donc d'un établissement d'une certaine taille, et ce même s'il ne fallait pas appliquer cette limite - issue d'une directive administrative - de manière stricte. Quant à la limite de 40 places au moins à l'intérieur, tirée également des Directives LEI (ch. 4.7.9.1.1 let. e), elle n'est largement pas atteinte par l'établissement de la recourante, même si l'on considérait également l'agrandissement envisagé, celui-ci ne permettant en effet à terme de ne porter le nombre de places assises que de neuf à dix-neuf, ce qui demeure relativement modeste. Il apparaît ainsi, sans qu'il ne soit nécessaire d'examiner plus avant les qualifications personnelles de l'employée que la recourante souhaite engager, qu'aucune des conditions posées dans la LEI, l'OASA et les directives LEI n'est réunie. C'est partant à juste titre que l'autorité intimée a refusé de délivrer à la recourante l'autorisation de travail requise. En outre, dès lors que la prise en compte de ces éléments ne changerait rien au résultat, il y a lieu d'écarter le grief relatif à une constatation inexacte des faits soulevé par la recourante qui conteste d'une part n'employer du personnel que pour 210%, faisant valoir qu'outre les personnes déjà employées à 70%, 50% et 50%, son associée-gérante serait censée assumer l'administratif pour un taux estimé à 100% sans oublier la personne qu'elle souhaite engager à 100%, et d'autre part ne proposer essentiellement que des plats à l'emporter, faisant valoir que ses prestations concerneraient autant des plats à consommer sur place que des plats à l'emporter.

E. 3

La recourante se prévaut de l'art. 30 al. 1 let. b in fine LEI. Il conviendrait selon elle de tenir compte d'intérêts publics majeurs en raison de la pandémie sévère actuelle (au moment où le recours a été déposé), de la situation économique extraordinaire du pays et de la pénurie notoire de personnel dans le domaine de la restauration. a) Conformément à l'art. 30 LEI, il est possible de déroger aux conditions d'admission (art. 18 à 29) notamment dans le but de tenir compte d'intérêts publics majeurs. Cette disposition doit être interprétée en relation avec l'art. 32 OASA, lequel énumère de manière non exhaustive les critères que les autorités doivent prendre en considération pour octroyer une autorisation de courte durée ou une autorisation de séjour en vue de préserver des intérêts publics majeurs. Selon cette disposition, il s'agit notamment des intérêts culturels importants (let. a), des motifs d'ordre politique (let. b), des intérêts cantonaux majeurs en matière de fiscalité (let. c) et de la nécessité de la présence d'un étranger dans une procédure pénale (let. d). Les Directives LEI (I. Domaine des étrangers, ch. 5. Séjour sans activité lucrative, au motif d'un intérêt public important et dans les cas individuels d'une extrême gravité, état au 1^{er} mars 2022) prévoient à leur chiffre 5.5 ce qui suit: "L'expression "intérêts publics majeurs" au sens de

l'art. 30, let. b, LEI et de l'art. 32 OASA constitue une notion juridique indéterminée. Une application trop large serait incompatible avec la LEI et l'OASA (voir JAAC 67.63; 60.87 en relation avec l'ancien article 13, al. 1, let. f, OLE). Dans des cas particuliers, le canton peut accorder à un étranger une autorisation de séjour. L'autorité cantonale doit cependant démontrer qu'elle a un intérêt particulièrement important, notamment dans le domaine culturel, économique ou fiscal, à l'octroi d'une telle autorisation. Les étrangers doivent notamment prouver qu'ils transféreront leur centre d'intérêts en Suisse et y séjourneront la majeure partie du temps. Des motifs de politique générale peuvent également être invoqués, par exemple lorsqu'un refus de délivrer une autorisation de séjour aurait de graves conséquences sur les relations internationales de la Suisse (art. 32, al. 1, let. b, OASA). Dans le cas d'une autorisation aux motifs d'intérêts cantonaux majeurs en matière de fiscalité (art. 32, al. 1, let. c, OASA), une éventuelle activité professionnelle ne peut être exercée qu'à l'étranger (art. 32, al. 2, OASA). Font exception les activités qui résultent de la gestion de ses biens patrimoniaux. Un intérêt culturel important (art. 32, al. 1, let. a, OASA) peut par exemple exister lorsqu'une personnalité notablement connue du monde des arts offre, de par sa présence en Suisse, un rayonnement significatif à notre pays. Il faut que cette personne jouisse d'une notoriété internationale dans le monde des arts ou de la culture (cf. arrêt du TAF F-5189/2018 du 27 juillet 2020, consid. 7). Par contre, la seule donation d'une somme importante n'est pas en soi suffisante pour admettre un intérêt culturel important en vue de l'octroi d'une autorisation de séjour. Lors d'une autorisation pour des raisons d'intérêts culturels importants ou des motifs d'ordre politique, l'exercice d'une activité lucrative peut être autorisé (art. 32, al. 2, OASA)." b) En l'espèce, la disposition invoquée par la recourante concerne les autorisations de séjour sans activité lucrative. Or, la décision attaquée porte sur une demande d'autorisation de séjour avec activité lucrative, dont seul l'aspect "prise d'emploi" doit être autorisé par le SDE et fait l'objet de la présente décision et donc de la présente procédure. En effet, la compétence de préavisier ou décider, après examen des demandes déposées par les entreprises ou les travailleurs étrangers, de l'octroi d'une autorisation d'exercer une activité lucrative salariée est attribuée au SDE, autorité du marché du travail, vu l'art. 64 al. 1 let. a LEmp. S'agissant de l'autorisation de séjour en tant que telle, l'autorité compétente n'est pas le SDE mais le SPOP. Il en découle qu'une éventuelle demande d'autorisation de séjour fondée sur l'art. 30 LEI pour motifs d'intérêt public majeur doit être déposée devant le SPOP et faire l'objet d'une décision distincte de celle dont est ici recours. Par conséquent, excédant l'objet du recours, ce grief doit être déclaré irrecevable.

E. 4

Il résulte de ce qui précède que le recours doit être rejeté dans la mesure de sa recevabilité et la décision attaquée, confirmée. Succombant, la recourante supporte les frais de justice et n'a pas droit à des dépens (art. 49, 55, 91 et 99 LPA-VD).

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