

VD_OMNI PE.2022.0035 vom 23. September 2022

VD Tribunal cantonal, 2022-09-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PE.2022.0035

FR: VD_OMNI PE.2022.0035 du 23 septembre 2022

IT: VD_OMNI PE.2022.0035 del 23 settembre 2022

Regeste

A. _____/Service de la population (SPOP), Direction générale de l'emploi et du marché du travail - DGEM | Confirmation du refus du SDE de délivrer une autorisation de séjour avec activité lucrative en faveur d'un ressortissant serbe, pour un poste d'ingénieur dans le domaine audio. Le recourant ne peut être considéré comme un travailleur qualifié au sens de l'art. 23 al. 1 LEI, ses connaissances dans le domaine audio n'ayant été sanctionnées par aucun diplôme d'une haute école ou diplôme professionnel; la formation de "spécialiste en système audio et réseau" (dispensée à l'interne d'une entreprise) dont il se prévaut a quant à elle porté, malgré son intitulé, sur des activités sans lien avec celles pour lesquelles la demande a été déposée. Il ne dispose pas non plus de connaissances particulières au sens de l'art. 23 al. 3 let. c LEI. Dans ces conditions, la question de savoir si son employeur a entrepris, préalablement au dépôt de la demande, tous les efforts de recherche en vue de trouver un candidat sur le marché local (art. 21 al. 1 LEI) peut rester indécidée. Rejet du recours.

Erwägungen

E. 1

A teneur de l'art. 85 de la loi cantonale sur l'emploi du 5 juillet 2005 (LEmp; BLV 822.11), la loi cantonale du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD; BLV 173.36) est applicable aux décisions rendues en application, notamment, de la LEI, ainsi qu'aux recours contre lesdites décisions. Interjeté en temps utile auprès de l'autorité compétente, le recours satisfait par ailleurs aux autres conditions formelles de recevabilité (cf. art. 79, 92, 95 et 99 LPA-VD), de sorte qu'il y a lieu d'entrer en matière sur le fond.

E. 2

Le litige porte sur le refus de l'autorité intimée de délivrer l'autorisation de séjour avec activité lucrative sollicitée par la recourante en faveur du recourant.

E. 2.1

p. 284, 493 consid. 3.1 p. 497 s.). Ressortissant serbe, le recourant, en faveur duquel l'octroi d'une autorisation d'exercer une activité lucrative a été demandée, ne peut se prévaloir d'aucun traité qui lui conférerait un droit au séjour en Suisse. Sa situation doit dès lors s'examiner à la seule lumière du droit interne, soit la LEI et l'ordonnance du 24 octobre 2007 relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative (OASA; RS 142.201). 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). 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 OASA, avant d'octroyer une première autorisation de séjour ou de courte durée en vue de l'exercice d'une activité lucrative, l'autorité cantonale compétente – soit dans le canton de Vaud la DGEM, cf. art. 64 al. 1 let. a LEmp) – décide si les conditions sont remplies pour exercer cette activité au sens des art. 18 à 25 LEI. L'art. 18 LEI prévoit qu'un étranger peut être admis en vue de l'exercice d'une activité lucrative salariée aux conditions suivantes: son admission sert les intérêts économiques du pays (let. a); son employeur a déposé une demande (let. b); les conditions fixées aux art. 20 à 25 sont remplies (let. c). bb) Selon l'art. 21 al. 1 LEI, qui institue un ordre de priorité, 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 il a été conclu un accord sur la libre circulation des personnes correspondant au profil requis n'a pu être trouvé. Ainsi, 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 (UE) 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 (cf. TAF F-4226/2017 du 8 octobre 2019 consid. 4.5.2; C-5912/2011 du 25 août 2015 consid. 8.3; cf. aussi CDAP PE.2022.0026 du 9 août 2022 consid. 4b/bb; PE.2019.0167 du 24 mai 2022 consid. 2c/bb; PE.2019.0112 du 16 juillet 2020 consid. 2c). Concernant les efforts de recherche à effectuer par l'employeur dans le cadre de l'art. 21 LEI, les Directives et commentaires "Domaine des étrangers" édictées par le Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM) prévoient en particulier ce qui suit (Directives LEI; version d'octobre 2013 actualisée au 1^{er} novembre 2021; ch. 4.3.2 "Ordre de priorité"): " 4.3.2.1 Principe (...) Les employeurs sont tenus d'annoncer le plus rapidement possible aux offices régionaux de placement (ORP) les emplois vacants, qu'ils présumant 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 (...) 4.3.2.2 Efforts de recherche 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. (...)." De surcroît, 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 (Directives LEI, ch. 4.3.3). Selon la jurisprudence, il convient de se montrer strict quant à l'exigence des recherches faites sur le marché du travail. Il y a ainsi lieu de refuser le permis de travail lorsqu'il apparaît que c'est par pure convenance personnelle que le choix de l'employeur s'est porté sur un étranger extra-européen plutôt que sur des demandeurs d'emploi suisses ou européens présentant des qualifications comparables (CDAP PE.2022.0001 du 13 juillet 2022 consid. 2b/aa; PE.2022.0030 du 31 mai 2022 consid. 2a/aa; PE.2019.0402 du 2 mars 2020 consid. 2a). 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 (cf. CDAP PE.2020.0052 du 21 juillet 2020 consid. 4a; PE.2021.0066 du 1^{er} avril 2022 consid. 3c; PE.2018.0151 du 23 juillet 2018 consid. 3d). 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 (CDAP PE.2022.0026 précité consid. 4b/bb; PE.2020.0219 du 8 juin 2021 consid. 1d; PE.2012.0010 du 23 mars 2012 consid. 2b) ni, a fortiori, après la demande de permis (CDAP PE.2019.0143 du 25 novembre 2019 consid. 2c; PE.2019.0041 du 31 juillet 2019 consid. 2c/cc). Ainsi, la réponse à sept annonces spontanées de travailleurs sur Internet pour un poste de sommelière, la passation d'une unique annonce sur un site et le recours ponctuel à une agence de placement n'ont pas été jugés suffisants (Tribunal administratif [TA] PE.2006.0388 du 16 octobre 2007 consid. 3). De même, dans le cas d'une demande de main-d'œuvre présentée en faveur d'une ressortissante slovaque, ingénieure niveau EPF, en tant que technicienne Autocad, il a été considéré que l'employeur n'avait pas démontré avoir procédé aux recherches nécessaires. Celui-ci s'était certes adressé à une agence de placement mais aucune preuve des démarches effectuées par celle-ci n'avait toutefois été fournie et l'agence n'avait donné aucune précision quant au nombre de candidats qui auraient répondu à son offre. Aucune annonce n'avait de surcroît été faite dans la presse locale (TA PE .2006.0625 du 7 mai 2007 consid. 2c). En revanche, les recherches ont été estimées adéquates 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 (TA PE.2004.0352 du 10 novembre 2004 consid. 6b). b) aa) Par ailleurs, conformément à l'art. 23 LEI, seuls les cadres, les spécialistes ou autres travailleurs qualifiés peuvent obtenir une autorisation de courte durée ou de séjour (al. 1). En cas d'octroi d'une autorisation de séjour, 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 et social (al. 2). 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 (al. 3 let. c). bb) En règle générale, l'admission en vue de

l'exercice d'une activité lucrative ne peut être autorisée que lorsque l'exigence relative aux qualifications personnelles existantes est satisfaite. 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 (directives LEI ch. 4.3.5; CDAP PE.2022.0030 précité consid. 2a/bb). 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. 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 F-4226/2017 du 8 octobre 2019 consid. 4.3.3 et les références citées; CDAP PE.2021.0020 du 26 juillet 2021 consid. 2d). Peuvent se réclamer de l'art. 23 al. 3 let. c LEI les travailleurs moins qualifiés, (ne remplissant pas les conditions des alinéas 1 et 2) 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 en Suisse ou un ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne ou de l'AELE (TAF F-5074/2018 du 25 juin 2020 consid. 5.2; C-5184/2014 du 31 mars 2016 consid. 5.4.2; CDAP PE.2022.0030 précité consid. 2a/bb; CDAP PE.2021.0140 du 14 mars 2022 consid. 2b/dd). Les qualifications personnelles en question constituent une notion juridique indéterminée, pour l'interprétation de laquelle l'autorité dispose d'une latitude de jugement (TAF F-5531/2016, F-5534/2016 du 2 octobre 2017 consid. 7.3; C-5184/2014 précité consid. 5.4.2; CDAP PE.2019.0143 précité consid. 2e).

E. 3

a) aa) 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.

E. 4

En l'espèce, à l'appui de son refus de délivrer une autorisation de séjour avec activité lucrative en faveur du recourant, l'autorité intimée a invoqué deux motifs dans la décision attaquée. Elle a en premier lieu relevé que les exigences posées par l'art. 21 al. 1 LEI (ordre de priorité) n'étaient pas satisfaites, en indiquant que si un cabinet de recrutement avait été mandaté, le poste n'avait toutefois été annoncé à l'ORP que durant deux semaines et n'avait pas fait l'objet d'annonces dans la presse spécialisée ou les médias électroniques. Elle a ensuite fait valoir que le recourant ne remplissait pas les critères de qualifications personnelles au sens de l'art. 23 LEI. a) Les recourants soutiennent tout d'abord que les recherches d'un collaborateur indigène ou ressortissant d'un Etat membre de l'UE/AELE se sont révélés suffisantes au regard de l'art. 21 LEI. Ils relèvent qu'une annonce auprès de l'ORP a été publiée durant environ trois mois, soit d'août à octobre 2021 lorsque l'ORP l'a lui-même retirée. Ils reprochent sur ce point à l'autorité intimée d'avoir établi les faits de manière incomplète et inexacte en retenant que la publication de l'annonce auprès de l'ORP

n'avait duré que deux semaines. Ils ajoutent avoir également mandaté un cabinet de recrutement privé et font valoir que la jurisprudence n'exige pas de réunir cumulativement des recherches de profils auprès de l'ORP, d'un cabinet de recrutement et dans la presse. aa) L'art. 98 LPA-VD, dont il résulte que le recourant peut notamment invoquer la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b), confère au Tribunal cantonal saisi d'un recours de droit administratif un plein pouvoir d'examen en la matière (TF 1C_266/2015 du 20 juin 2016 consid. 3.1.2; CDAP GE.2019.0119 du 14 avril 2022 consid. 5a). L'autorité établit les faits d'office (art. 28 al. 1 LPA-VD). Selon la maxime inquisitoire, qui prévaut en particulier en droit public, elle définit les faits pertinents et ne tient pour existants que ceux qui sont dûment prouvés; cette maxime oblige notamment les autorités compétentes à prendre en considération d'office l'ensemble des pièces pertinentes qui ont été versées au dossier (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1; TF 2C_104/2016 du 28 novembre 2016 consid. 5.2; CDAP GE.2021.0017 du 29 septembre 2021 consid. 3a). bb) En l'occurrence, il ressort des pièces versées au dossier que l'annonce auprès de l'ORP pour le poste d'" Ingénieur «Système ATEİS» à 100% ", parue le 31 août 2021 et retirée le 4 octobre 2021, a en effet été publiée durant plus de deux semaines. L'autorité intimée admet d'ailleurs dans sa réponse que ce poste est en réalité resté ouvert durant sept semaines environ, en expliquant qu'au moment du prononcé de la décision litigieuse elle ignorait la date réelle de publication du poste. Vu ce qui précède, il convient effectivement de rectifier l'état de fait constaté par la décision attaquée en ce sens que le poste auprès de l'ORP a été publié durant sept semaines environ, circonstance qui ne change toutefois rien à l'issue du litige, comme on le verra ci-après. cc) En sus d'une publication du poste auprès de l'ORP, la recourante a recouru aux services d'une agence de placement privée, afin d'" élargir les recherches au plan local, régional, national et européen ". On ignore cependant à quelles démarches cette dernière a exactement procédé et durant quel laps de temps. Aucune précision n'a en outre été donnée s'agissant du nombre de candidats qui auraient éventuellement présenté leur candidature et sur quels aspects leur profil a été considéré comme ne répondant pas, ou pas suffisamment, aux exigences du poste. L'agence en question s'est en effet limitée à indiquer qu'aucun candidat susceptible de satisfaire aux exigences du poste n'avait été trouvé (cf. courrier du 13 octobre 2021). Avec l'autorité intimée, on doit en outre constater que la recourante n'a pas pris la peine de publier elle-même une seule offre d'emploi dans la presse locale ou régionale, dans un média électronique ou encore sur les réseaux sociaux. Rien n'indique non plus qu'elle aurait étendu ses recherches aux autres Etats membres de l'UE et de l'AELE. On peut par ailleurs se demander si le profil du candidat recherché n'a pas été établi pour correspondre au plus près à celui du recourant, dont la recourante souhaitait s'assurer la collaboration. Le descriptif du poste exige en effet d'" excellentes connaissances des systèmes ATEİS : IDA8, BOUTIQUE et TERRACOM", ainsi que trois ans d'expérience réussie dans un domaine relatif à l'activité de E._____. A priori , le cercle des candidats pouvant disposer de connaissances préalables de ces logiciels semble pratiquement se restreindre aux seules personnes travaillant ou ayant travaillé dans l'une des filiales du groupe I._____. Le fait que l'ORP ait indiqué qu'aucun demandeur d'emploi inscrit en Suisse n'évoquait ATEİS, TERRACOM ou IDA8 dans son curriculum vitae (cf. courrier du 15 décembre 2021) tend à confirmer ce constat. La première demande de permis de séjour avec activité lucrative en faveur du recourant formulée en mai 2021 déjà laisse également à penser que la décision d'engager l'intéressé, et lui seul, était d'ores et déjà prise au moment de publier l'annonce auprès de l'ORP et de mandater l'agence de placement privée, démarches dont il n'apparaît pas exclu qu'elles aient été entreprises aux seules fins

de s'acquitter de l'exigence de l'art. 21 al. 1 LEI. La question de savoir si la recourante a entrepris toutes les démarches que l'on était en droit d'attendre d'elle conformément aux exigences de l'art. 21 al. 1 LEI peut en définitive demeurer indéterminée dans la présente affaire, dès lors que les exigences de l'art. 23 LEI ne peuvent de toute manière pas être considérées comme étant respectées, pour les motifs qui suivent. b) aa) Les recourants font valoir que B. _____ occupe depuis quatre ans en Serbie un poste d'ingénieur audio ATEÏS auprès de J. _____, société qui a développé la technologie pour laquelle le poste d'ingénieur est mis au concours. Ils soutiennent qu'il est manifeste qu'il remplit les conditions exigées en matière de connaissances spéciales et de qualifications requises, d'autant plus qu'avant d'occuper ce poste il a acquis une expérience professionnelle de trois ans lui ayant permis de développer des aptitudes particulières directement applicables dans le poste de travail litigieux (conclusion de contrats locaux et étrangers). Ils ajoutent que ce candidat possède en outre de solides connaissances au sein du réseau professionnel de J. _____, réseau qui est indispensable à la recourante. Selon eux, B. _____ doit ainsi à tout le moins être considéré comme un " autre travailleur qualifié " au sens de l'art. 23 al. 1 LEI. Ils indiquent en outre que le poste litigieux exige des connaissances particulières et des compétences techniques très poussées (support technique dans la technologie ATEÏS; intégration dans les processus de normalisation des produits issus de cette technologie; tests, mises à jour et réparation desdits), que peu de personnes maîtrisent. Or, de par sa formation et son expérience professionnelle, B. _____ regrouperait toutes ces connaissances particulières, au sens de l'art. 23 al. 3 LEI. Ils soulignent par ailleurs que le recourant a déjà vécu dans le canton de Vaud durant plusieurs années – où il a suivi une partie de son cursus scolaire et son apprentissage –, qu'il maîtrise le français et qu'il a conservé des liens avec des personnes résidant en Suisse, ceci facilitant son intégration en Suisse. bb) Il ressort du curriculum vitae du recourant que ce dernier a obtenu en Suisse en 2005 un CFC d'employé de bureau et que de 2004 à 2010 il a mené une activité de footballeur professionnel en Suisse et en Serbie. De 2010 à 2013, il a fréquenté l'Université de sport et d'éducation physique en Serbie, sans toutefois obtenir de titre spécifique. De 2012 à 2014, il a en outre mené en parallèle une activité de location de machines de chantier. Il indique également avoir suivi en Serbie de 2013 à 2015 une " formation de spécialiste en système audio et réseau ". De 2014 à 2015, il mentionne un stage effectué auprès de l'entreprise K. _____, au sein de laquelle il a ensuite été référent dans les systèmes de sécurité et d'évacuation de 2015 à 2017. Depuis 2018, il est employé chez J. _____ en Serbie, où il occupe, selon ses explications, un poste d'ingénieur en système audio. Sans remettre en cause les qualités personnelles, les compétences et le parcours professionnel du recourant, il y a lieu d'admettre avec l'autorité intimée que ce dernier ne saurait être considéré comme un travailleur qualifié tel que visé par l'art. 23 al. 1 LEI. Les recourants contestent que B. _____ ne disposerait pas d'une formation de spécialiste en système audio et réseau, en insistant sur le fait qu'il travaille précisément à l'heure actuelle en tant qu'ingénieur en système audio chez J. _____ (cf. observations complémentaires, p. 3). Bien qu'il ait pu être décidé, au sein de cette société, que le poste occupé par le recourant puisse être assimilé à celui d'un ingénieur audio, on ne peut cependant que constater que les connaissances de l'intéressé dans le domaine audio n'ont pas été sanctionnées par l'obtention d'un diplôme d'une haute école, ni par un diplôme professionnel. Le recourant se prévaut certes d'une formation de " spécialiste en système audio et réseau " de deux ans suivie en Serbie auprès de la société K. _____, formation qui lui a permis selon ses explications d'intégrer en 2018 J. _____ en tant qu'ingénieur en systèmes audio. La lecture du certificat de

formation correspondant, produit le 7 septembre 2022, révèle cependant que les programmes suivis par le recourant durant cette formation – interne à l'entreprise – ont porté sur la sécurité au travail, la mise en place des itinéraires d'évacuation, le contrôle de l'éclairage de secours, les ventes, les devis et la gestion des stocks, soit des activités sans lien avec celles pour lesquelles la demande a été déposée. Il ressort également du certificat de travail établi par K. _____ à l'issue de sa collaboration avec le recourant que le travail de ce dernier au sein de cette société a consisté à établir des itinéraires d'évacuation, à contrôler l'éclairage de secours dans des entreprises, ainsi qu'à traiter diverses questions du domaine commercial. Aucune expérience dans le domaine audio n'est en revanche mentionnée. Le recourant ne peut ainsi pas se prévaloir de qualifications spéciales sous l'angle de l'art. 23 al. 1 LEI. L'intéressé ne peut de surcroît pas non plus être assimilé à un travailleur moins qualifié mais possédant des connaissances ou des capacités professionnelles particulières au sens de l'art. 23 al. 3 let. c LEI. Si elle requiert à n'en pas douter diverses connaissances ou aptitudes et implique certaines responsabilités, l'activité que le recourant serait amené à exercer dans le cadre du poste recherché ne nécessite néanmoins pas de compétences ou de capacités professionnelles spécifiques, que lui seul pourrait avoir acquises durant son cursus professionnel. Les missions à accomplir, telles que décrites dans l'annonce publiée auprès de l'ORP (support technique audio, tests, mises à jour de produits), relèvent en effet de tâches relativement usuelles pour un technicien actif dans le domaine concerné. Il n'apparaît ainsi pas que l'activité envisagée ne puisse pas être effectuée par un travailleur indigène ou un ressortissant d'un Etat membre de l'UE ou de l'AELE présentant un profil analogue à celui du recourant. L'ORP a sur ce point précisé que plus d'une centaine de techniciens au bénéfice de plus de trois ans d'expérience figuraient dans sa base de données, dont 27 dans le canton de Vaud (cf. courrier du 15 décembre 2021). En outre, quoi qu'en disent les recourants, il n'apparaîtrait pas déraisonnable d'exiger de la recourante qu'elle forme au besoin un autre travailleur disponible sur le marché du travail indigène ou européen sur les quelques aspects qui pourraient éventuellement faire défaut dans son profil pour mener à bien les tâches confiées. La durée de formation de deux ans et les coûts y relatifs avoisinants 100'000 fr. qu'invoquent les recourants semblent à cet égard visiblement concerner une formation complète. On discerne l'avantage que représenterait pour la recourante de recruter en priorité un travailleur ayant déjà fait ses preuves, qui serait immédiatement opérationnel et qui pourrait lui faire profiter de son réseau de connaissances, en lieu et place d'un candidat qui lui serait inconnu et qu'il faudrait, éventuellement, former durant quelques temps. De tels motifs, compréhensibles en soi, relèvent cependant de la convenance personnelle de l'employeur et ne sauraient être déterminants. On relèvera encore que lorsque les recourants font grief à l'autorité intimée de ne pas avoir instruit sur les exigences du poste litigieux, ni sur les coûts et la durée d'une formation d'un candidat tel que celui recherché, ils s'en prennent en réalité non pas tant à l'établissement des faits qu'à leur appréciation juridique par l'autorité intimée, qui ne peut qu'être confirmée. c) Il apparaît ainsi qu'en refusant d'octroyer l'autorisation de séjour sollicitée, l'autorité intimée n'a pas violé le droit fédéral, ni abusé de son pouvoir d'appréciation. Sa décision doit ainsi être confirmée.

E. 5

Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours et à la confirmation de la décision attaquée. Les recourants, qui succombent, supporteront les frais de la cause. Il n'y a pas lieu d'allouer des dépens (art. 49 al. 1, 55, 91 et 99 LPA-VD).

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