

VD_OMNI PE.2023.0057 vom 27. Oktober 2023

VD Tribunal cantonal, 2023-10-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PE.2023.0057

FR: VD_OMNI PE.2023.0057 du 27 octobre 2023

IT: VD_OMNI PE.2023.0057 del 27 ottobre 2023

Regeste

A. _____/Direction générale de l'emploi et du marché du travail (DGEM), Service de la population (SPOP) | Confirmation du refus de la DGEM de délivrer une autorisation de travail en faveur d'un ressortissant kosovar en vue de lui permettre d'exercer une activité de "spécialiste de préparation de burek" (spécialité culinaire balkanique). En l'occurrence, l'intéressé ne saurait être considéré comme un travailleur qualifié au sens où l'entend l'art. 23 al. 1 LEI, ni bénéficiaire d'une dérogation en application de l'art. 23 al. 3 let. c LEI (consid. 3a). Par ailleurs, l'ordre de priorité, au sens de l'art. 21 al. 1 LEI, n'est pas respecté: l'employeur n'a pas démontré qu'il avait déployé tous les efforts de recherche qui pouvaient être attendus de lui pour trouver sur le marché indigène du travail un candidat remplissant les exigences du poste à pourvoir (consid. 3b). Recours rejeté.

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 vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD; BLV 173.36) est applicable aux décisions rendues en application, notamment, 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 en outre aux autres conditions formelles de recevabilité (art. 79 LPA-VD, 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 de délivrer l'autorisation d'exercer une activité lucrative sollicitée par la recourante en faveur de B. _____. 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 135 II 1 consid. 1.1; 131 II 339 consid. 1; 130 II 281 consid. 2.1, 493 consid. 3.1). En l'espèce, il n'existe pas de traité entre la République du Kosovo et la Suisse réglant le droit de séjour des ressortissants de ces pays. Le recours s'examine ainsi uniquement au regard du droit interne, soit essentiellement la LEI et ses ordonnances d'application. b) 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 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. L'art. 18 LEI énumère les conditions auxquelles un étranger peut être admis en vue de l'exercice d'une activité lucrative salariée. Selon l'art. 1 a al. 1 OASA, est considérée comme telle 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. L'art. 18 LEI prévoit ainsi qu'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 LEI sont remplies (let. c). c) Selon l'art. 21 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 a été conclu un accord sur la libre circulation des personnes correspondant au profil requis n'a pu être trouvé (al. 1); sont considérés comme travailleurs en Suisse: les Suisses, les titulaires d'une autorisation d'établissement, les titulaires d'une autorisation de séjour qui ont le droit d'exercer une activité lucrative, les étrangers admis à titre provisoire, et les personnes auxquelles une protection provisoire a été octroyée et qui sont titulaires d'une autorisation d'exercer une activité lucrative (al. 2). 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'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. Tribunal administratif fédéral [TAF], arrêts F-4226/2017 du 8 octobre 2019 consid. 4.5.2; C-5912/2011 du 25 août 2015 consid. 8.3; C-1123/2013 du 13 mars 2014 consid. 6.4; C-8717/2010 du 8 juillet 2011 consid. 6.3; cf. également CDAP, arrêts PE.2022.0035 du 23 septembre 2022 consid. 3a/bb; PE.2022.0026 du 9 août 2022 consid. 4b/bb; PE.2019.0143 du 25 novembre 2019 consid. 2c; PE.2018.0412 du 12 avril 2019 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 (ci-après: le SEM) prévoient en particulier ce qui suit (Directives LEI; version d'octobre 2013 actualisée au 1 er février 2023 en vigueur au moment de la décision attaquée; ch. 4.3.2 Ordre de priorité): " 4.3.2.2.2 Autres domaines professionnels Dans les domaines professionnels où il n'est pas possible d'apporter la preuve objective d'une forte pénurie de main-d'œuvre qualifiée, il y a lieu d'examiner au cas par cas si l'ordre de priorité a bien été respecté. Demeurent également réservées les conditions spécifiques applicables aux branches, aux professions et aux fonctions mentionnées au ch. 4.7. En vertu de la jurisprudence, l'employeur doit alors être en mesure de rendre crédible qu'il a effectué des recherches, 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. 4.3.3

Obligation de communiquer les postes vacants (art. 21a LEI) Les employeurs sont tenus d'annoncer le plus rapidement possible aux offices régionaux de placement (ORP) 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 (cf. arrêts du TAF C-2638/2010 du 21 mars 2011, consid. 6.3., C-1123/2013 du 13 mars 2014, consid. 6.4., et 6.7, C-679/2011 du 27 mars 2012, consid. 7.2, C-4873/2011 du 13 août 2013, consid. 5.3 et C-106/2013 du 23 juillet 2014, consid. 6 et 7.1). [...] " Dans leur jurisprudence constante, l'ancien Tribunal administratif puis la CDAP 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 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; PE.2017.0260 du 22 janvier 2018 consid. 3a; PE.2016.0379 du 5 janvier 2017 consid. 2b; PE.2013.0474 du 13 août 2014; PE.2014.0006 du 1^{er} juillet 2014 consid. 2b; PE.2012.0041 du 14 juin 2012 consid. 2a; PE.2010.0106 du 11 mai 2010 consid. 1b). 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., entre autres, CDAP PE.2018.0151 du 23 juillet 2018; PE.2017.0116 du 20 septembre 2017; PE.2014.0208 du 22 janvier 2015; PE.2014.0214 du 10 septembre 2014; PE.2013.0474 du 13 août 2014). En outre, les recherches requises doivent avoir été entreprises dans la presse et auprès des Offices régionaux de placement (ORP) pendant la période précédant immédiatement le dépôt de la demande de main-d'œuvre étrangère, et non plusieurs mois auparavant (CDAP PE.2022.0035 précité consid. 3a/bb; PE.2022.0026 précité consid. 4b/bb; PE.2020.0219 du 8 juin 2021 consid. 1d) ni, a fortiori, après la demande de permis (CDAP PE.2022.0035 précité consid. 3a/bb; PE.2019.0143 du 25 novembre 2019 consid. 2c; PE.2019.0041 du 31 juillet 2019 consid. 2c/cc). 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 (CDAP 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 (CDAP PE.2009.0417 du 30 décembre 2009). De même, ont été jugées insuffisantes une unique annonce auprès de l'ORP local

(CDAP PE.2013.0274 du 30 juillet 2014), ou des démarches infructueuses auprès de l'ORP ainsi que du site Indeed (CDAP PE.2022.0056 du 28 novembre 2022). A cela s'ajoute que depuis l'entrée en vigueur de l'art. 21 a 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 21 a 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 LEI, ch. 4.3.3). d) 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 et social (al. 2). En dérogation à ces règles, peuvent être admis, selon l'al. 3 let. c de cette disposition, notamment les personnes possédant des connaissances ou des capacités professionnelles particulières, si leur admission répond de manière avérée à un besoin. 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 (CDAP PE.2023.0011 du 2 mars 2023 consid. 2a/cc; 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 réf. cit. ; C-5184/2014 du 31 mars 2016 consid. 5.4.1 et les réf. cit.; C-5420/2012 du 15 janvier 2014 consid. 8.1 et les réf. cit.; CDAP PE.2023.0011 précité consid. 2a/cc; PE.2021.0020 du 26 juillet 2021 consid. 2d). Sur ce point, il a été jugé par la Cour de céans qu'un poste de secrétaire-réceptionniste dans une entreprise de construction ne requérait pas des connaissances ou des capacités professionnelles particulières (CDAP PE.2015.0118 du 30 juillet 2015). Il a également été jugé qu'un pizzaiolo n'était pas un spécialiste au sens de l'art. 23 al. 1 LEI (CDAP PE.2012.0427 du 26 février 2013), de même qu'un " chargé d'événements " (CDAP PE.2013.0002 du 12 février 2013), un serveur, même pourvu de connaissances en matière de cocktails brésiliens, dans un bar brésilien, parlant espagnol et portugais (CDAP PE.2010.0184 du 31 décembre 2010), une responsable commerciale, plus précisément spécialiste en gestion des déchets (CDAP PE.2009.0492 du 14 décembre 2009), ou même un œnologue (CDAP PE.2009.0119 du 17 septembre 2009; cf. en outre, dans le même sens CDAP PE.2014.0331 du 17 août 2015; PE.2009.0173 du 24 août 2009; PE.2009.0225 du 20 juillet 2009). Peuvent se réclamer de l'art. 23 al. 3 let. c LEI les travailleurs moins qualifiés (ne remplissant pas les conditions des al. 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 indigène ou un ressortissant d'un Etat membre de l'UE ou de l'AELE (TAF F-5074/2018 du 25 juin 2020 consid. 5.2; C-5184/2014 précité consid. 5.4.2 et la réf. cit.; C-5912/2011 du 26 août 2015 consid. 9.3; C-5420/2012 précité consid. 8.3 et les réf. cit.; cf. également CDAP PE.2023.0011 précité consid. 2a/cc; PE.2022.0030 précité consid. 2a/bb; PE.2021.0140 du 14 mars 2022 consid. 2b/dd; PE.2017.0527 du 30 avril 2018 consid. 2a; PE.2017.0260 du 22 janvier 2018 consid. 4a; PE.2017.0118 du 13 juin 2017 consid. 2b; PE.2016.0285 du 28 décembre 2016 consid. 5a). e) C'est ici le lieu de relever que la délivrance de l'autorisation requise repose sur le pouvoir d'appréciation de l'autorité du marché du travail; ainsi, l'autorité de céans n'intervient que si cette appréciation est abusive ou excessive (CDAP PE.2021.0029 du 2 août 2021 consid. 2c; PE.2018.0087 du 19 novembre 2018 consid. 5c; PE.2017.0493 du 13 juillet 2018 consid. 5c; PE.2015.0335 du 30 novembre 2015 consid. 2b). f) Il sied enfin de rappeler que le recours est dirigé contre une décision de la DGEM et que l'octroi d'une autorisation de travail en lien avec l'art. 23 al. 3 let. c LEI est soumise à l'approbation du SEM, ce en vertu de l'art. 1 let. a ch. 4 de l'ordonnance du 13 août 2015 du Département fédéral de justice et police (DFJP) relative aux autorisations et aux décisions préalables dans le domaine du droit des étrangers soumises à la procédure d'approbation (OA-DFJP; RS 142.201.1), ainsi que de l'art. 99 LEI. Cela étant, la CDAP ne pourrait, cas échéant, qu'annuler la décision attaquée et renvoyer la cause à la DGEM afin qu'elle soumette l'autorisation de travail au SEM pour approbation.

E. 3

a) En l'espèce, la recourante entend engager B. _____ en qualité de " spécialiste de préparation de burek ". La description du poste figurant dans l'offre d'emploi qu'elle a fait inscrire auprès de l'ORP de Gland est libellée comme suit: " Impératif: Expérience de plusieurs années dans la fabrication du Burek (spécialité culinaire d'Asie centrale). Respect des normes d'hygiène. Atout s'il maîtrise aussi la fabrication des Cevapcici ". La recourante n'a pas produit d'autre offre d'emploi plus détaillée. Elle ne donne pas non plus de précisions sur les caractéristiques du poste à pourvoir dans ses écritures de recours. Sur le site internet de la boulangerie-pâtisserie "D. _____" (www.*****.ch), l'activité de ce commerce, qualifié de " boulangerie artisanale ", est décrite de la façon suivante: " Notre boulanger fait du pain frais, tous les jours, en variant les spécialités suisses. Vous trouverez donc chez nous des cuchaules (spécialité fribourgeoise), des Taillaules (spécialité neuchâteloise avec raisins), des tresses, des pains paysans, des baguettes et bien d'autres choses. Nous faisons également des tartes à l'ancienne, des viennoiseries, des sandwiches et des spécialités balkaniques comme le Burek (spécialités à base de viande de bœuf et de fromage) et le qepap cevapcici (spécialités à base de viande de bœuf) ". Le magasin comprend un tea-room, où les clients peuvent consommer " des spécialités savoureuses du Kosovo, comme le Burek (spécialités à base de viande de bœuf et de fromage) et le qepap cevapcici (spécialités à base de viande de bœuf) ". La boulangerie fait également livraison professionnelle de " tous les produits " qui y sont préparés aux " entreprises, aux stations-services, aux restaurants ainsi qu'à d'autres tea-room ". Dans ses écritures de recours, la recourante fait valoir que B. _____ est spécialiste de la préparation du burek, et qu'il est " capable de cuisiner en grande quantité et sous pression (gestion du stress, grande organisation et anticipation dans le processus) ". Elle explique qu'elle a l'intention

d'engager l'intéressé afin de lui faire cuisiner uniquement la spécialité de burek en grande quantité et en faire livraison auprès de tierces parties. Elle indique que la boulangerie pourrait devenir fournisseur direct auprès d'une importante entreprise de grande distribution suisse de cette spécialité devenue récemment très réputée. Sur ce dernier point, la recourante ne fournit toutefois aucun moyen de preuve pour étayer concrètement ses allégations, de sorte que l'on doit retenir qu'elle échoue à établir l'existence de contacts sérieux avec des partenaires commerciaux pour la réalisation d'un tel projet. Selon une lettre de son précédent employeur produite au dossier, B. _____ a travaillé de 2011 à 2021 au Kosovo en qualité de spécialiste dans la préparation de la pâte feuilletée burek. Sans remettre en cause les qualités personnelles, les compétences et le parcours professionnel de l'intéressé, force est toutefois de constater, comme l'autorité intimée, que l'activité exercée n'est pas réservée aux cadres, spécialistes ou autres travailleurs qualifiés visés par l'art. 23 al. 1 LEI. Un salaire mensuel brut de 4'200 fr. pour une activité à temps complet, douze fois l'an, comme le prévoit le contrat de travail produit au dossier, ne correspond au demeurant pas à la rétribution d'une personne hautement spécialisée (la Cour de céans en a jugé de même dans l'arrêt CDAP PE.2022.0137 du 8 juin 2023 s'agissant d'un salaire mensuel brut de près de 4'200 fr., 13^{ème} salaire compris, pour une activité à 80%, ou dans l'arrêt PE.2017.0084 du 16 août 2017 au sujet d'une rémunération de 5'000 fr. brut par mois). 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 à titre dérogatoire. On relèvera d'abord que la Cour de céans a jugé que l'activité de boulanger-pâtissier ne requiert pas des connaissances ou des capacités professionnelles particulières au sens de cette disposition (CDAP PE.2017.0260 du 22 janvier 2018). Certes, la recourante précise qu'elle ne vise pas à engager un boulanger, mais une personne dont la seule tâche sera de cuisiner une grande quantité de burek au quotidien. Or, si la préparation de cette spécialité requiert à n'en pas douter diverses connaissances ou aptitudes – ce qui est vrai du reste pour la préparation de nombreux mets exotiques –, on ne voit cependant pas que celles-ci ne pourraient être trouvées chez un travailleur disponible sur le marché du travail indigène ou européen, ou acquises dans notre pays. A cet égard, on observera qu'il ressort de la présentation des activités de la boulangerie-pâtisserie "D. _____" sur son site internet que cette entreprise commercialise déjà des spécialités balkaniques comme le burek et le qepap cevapcici, et que ces mets constituent une partie seulement de son assortiment de boulangerie, qui comprend aussi de nombreuses spécialités suisses variées ainsi que d'autres produits habituels de boulangerie (pains; tartes; viennoiseries; sandwichs). Dans ces conditions, il n'apparaîtrait pas déraisonnable d'exiger de la recourante qu'elle forme ou fasse former 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 l'activité en rapport avec le poste à pourvoir. b) Dès lors que la recourante ne peut se prévaloir d'une exception à l'ordre de priorité fixé à l'art. 21 al. 1 LEI, il convient d'examiner la demande d'autorisation d'exercer une activité lucrative sous l'angle de ce principe. En l'occurrence, la recourante fait valoir qu'elle a publié en novembre 2022 son offre d'emploi par le biais de l'ORP local tant au niveau du marché suisse de l'emploi que du marché européen (canaux Job-Room, Job-Desk et EURES, ainsi que dans le système de placement du service de l'emploi PLASTA); elle a également publié une annonce sur le réseau social " Facebook ". Elle relève que ces démarches de recrutement n'ont cependant pas permis de trouver un travailleur correspondant au profil requis disponible sur le marché du travail indigène ou

européen. C'est finalement par le biais du "bouche-à-oreille" qu'elle aurait fait la connaissance de B. _____. La recourante ne détaille toutefois pas les résultats des diverses recherches menées par les canaux précités, si bien qu'on ne sait rien des éventuels candidats qui auraient répondu à son annonce, en particulier leur nombre et leurs profils respectifs, ni rien au sujet des éventuels motifs qui auraient présidé au rejet de leur candidature. Nonobstant ce qui précède, il s'impose de toute manière de constater que l'intéressée n'a pas démontré qu'elle avait déployé tous les efforts de recherche qui pouvaient être attendus d'elle. En effet, dès lors que les démarches entreprises auprès de l'ORP et par le réseau " Facebook " ne portaient pas leurs fruits, il lui appartenait d'élargir son champ de recherches, plutôt que de conclure un contrat de travail avec un ressortissant d'un Etat tiers. Il eût ainsi fallu qu'elle publie des annonces dans la presse, auprès d'agences de placement privées ou en annonçant le poste vacant sur des sites internet de recherches d'emploi. Dans la mesure où elle n'a procédé à aucune de ces opérations, la recourante ne satisfait à l'évidence pas à son obligation de recherches sur le marché du travail indigène ou européen posée par l'art. 21 al. 1 LEI. Le fait que, dans ses ultimes observations, elle indique pour la première fois qu'elle a également pris contact avec deux agences de placement, n'y change rien. En effet, au regard des échanges de courriels avec ces entreprises qu'elle a produits, il apparaît que ces contacts ont eu lieu plusieurs mois après que la décision attaquée ait été rendue par l'autorité intimée, de sorte qu'on ne saurait en tenir compte, conformément à la jurisprudence rappelée au consid. 2c ci-dessus au sujet des démarches de recrutement effectuées tardivement. c) En définitive, les exigences posées par les art. 21 et 23 LEI ne s'avèrent pas remplies. Partant, en refusant de délivrer l'autorisation d'exercer une activité lucrative sollicitée par la recourante, force est d'admettre que l'autorité intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation. La décision attaquée ne prête donc pas le flanc à la critique.

E. 4

Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours et à la confirmation de la décision attaquée. La recourante, qui succombe, supporte les frais de justice, arrêtés à 600 francs (art. 49 al. 1, 91 et 99 LPA-VD; art. 4 al. 1 du tarif cantonal du 28 avril 2015 des frais judiciaires et des dépens en matière administrative [TFJDA; BLV 173.36.5.1]). Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens (art. 55 al. 1 a contrario, 91 et 99 LPA-VD).

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