

# VD\_OMNI PE.2023.0160 vom 30. November 2023

VD Tribunal cantonal, 2023-11-30, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_PE.2023.0160](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PE.2023.0160)

FR: VD\_OMNI PE.2023.0160 du 30 novembre 2023

IT: VD\_OMNI PE.2023.0160 del 30 novembre 2023

## Regeste

A. \_\_\_\_\_/Direction générale de l'emploi et du marché du travail (DGEM), Service de la population (SPOP), B. \_\_\_\_\_ | Recours contre une décision de la DGEM refusant d'accorder une autorisation de travail comme cuisinier spécialisé en cuisine péruvienne en faveur d'un ressortissant turc, fils de l'employeur. Recours irrecevable en tant qu'il conclut à l'octroi d'une autorisation de séjour, cette conclusion sortant de l'objet du litige. Recours mal fondé pour le surplus, la formation et l'expérience de l'employé pressenti étant largement insuffisantes, sans compter que l'employeur n'a procédé à aucune recherche sur le marché indigène.

## Erwägungen

### E. 1

a) À teneur de l'art. 85 de la loi vaudoise 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. Déposé en temps utile (cf. art. 95 LPA-VD), auprès de l'autorité compétente, le recours satisfait en outre aux autres conditions formelles de recevabilité (notamment art. 79 LPA-VD, par renvoi de l'art. 99 LPA-VD). b) La recourante conclut en particulier à ce qu'une autorisation de séjour soit délivrée à l'employé pressenti, fils de son directeur. Sur ce point, elle fait valoir l'existence d'un cas de rigueur au sens de l'art. 30 al. 1 let. b LEI, en ce sens que tremblement de terre survenu au sud de la Turquie en février 2023 aurait détruit la maison de la mère d'B. \_\_\_\_\_, que celle-ci vivrait actuellement dans un mobile-home et qu'il ne pourrait dès lors pas être exigé de sa part qu'il retourne vivre dans cette région. B. \_\_\_\_\_ devrait être autorisé à rester en Suisse afin de travailler pour aider sa mère et contribuer à la reconstruction de leur maison. La recourante perd de vue que la décision attaquée se limite à refuser une autorisation de travail et qu'elle ne statue nullement sur la question d'une autorisation de séjour. Autrement dit, la conclusion précitée sort de l'objet du litige et, partant, est irrecevable. On notera par surabondance que l'autorité cantonale compétente en matière d'autorisation de séjour n'est de toute façon pas la DGEM, mais le SPOP (art. 3 de la loi du 18 décembre 2007 d'application dans le Canton de Vaud de la loi fédérale sur les étrangers et l'intégration; LVLEI; BLV 142.11). Le recours est ainsi manifestement irrecevable sous cet angle. c) La recourante conclut également à l'annulation de la décision attaquée et "au renvoi de la cause à l'autorité inférieure pour nouvel examen des faits et preuves". Cette conclusion demeurant dans le cadre du litige, il y a lieu d'entrer en matière.

### E. 2

Le litige porte sur la question de savoir si c'est à bon droit que la DGEM a refusé de délivrer l'autorisation de travail sollicitée par la recourante en faveur d'B.\_\_\_\_\_. a) Les 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). Ressortissant turc, B.\_\_\_\_\_, 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. La 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). b) Selon l'art. 18 LEI, un étranger peut être admis en vue de l'exercice d'une activité lucrative à condition que son admission serve les intérêts économiques du pays, que son employeur ait déposé une demande et que les conditions fixées aux art. 20 à 25 LEI soient remplies. aa) En vertu de l'art. 21 al. 1 LEI, 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. A cet égard, les directives du Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM) dans le domaine des étrangers, dans leur version actualisée au 4 septembre 2023 (ci-après: directives LEI), prévoient ce qui suit (ch. 4.3.2.2.2 et ch. 4.3.3): " 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 être en mesure de rendre crédible 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. [...] 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 [...]. " Selon la jurisprudence constante, il convient de se montrer strict quant à l'exigence des recherches effectuées sur le marché de l'emploi. 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. De plus, les efforts de recrutement ne peuvent être pris en considération que si les annonces

parues correspondent au profil de l'employé étranger pressenti. Les recherches requises doivent par ailleurs avoir été entreprises dans la presse et auprès de l'ORP pendant la période précédant immédiatement le dépôt de la demande de main-d'œuvre étrangère (parmi d'autres, CDAP PE.2021.0142 du 30 août 2022 consid. 2b; PE.2022.0001 du 13 juillet 2022 consid. 2b/aa; PE.2021.0140 du 14 mars 2022). bb) A teneur de l'art. 23 al. 1 LEI, seuls les cadres, les spécialistes ou autres travailleurs qualifiés peuvent obtenir une autorisation de courte durée ou de séjour. En dérogation à cette disposition, l'art. 23 al. 3 LEI prévoit que peuvent être admises notamment les personnes possédant des connaissances ou des capacités professionnelles particulières, si leur admission répond de manière avérée à un besoin (let. c). Les directives LEI contiennent un résumé des différentes branches, professions et fonctions pour lesquelles des qualifications personnelles spécifiques sont mentionnées et énonce les critères qu'il convient d'observer en matière de qualifications. S'agissant des qualifications que doit présenter le travailleur étranger dont l'engagement est requis en qualité de cuisinier dans un restaurant de spécialités (ch. 4.7.9.1), les directives LEI indiquent notamment ce qui suit (ch. 4.7.9.1.2): " 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 la formation comprise), doivent être démontrées. [...] 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 10 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) ." La délivrance d'une autorisation d'exercer une activité lucrative en faveur de cuisiniers spécialisés suppose non seulement que le travailleur étranger dispose des compétences particulières mais encore que l'établissement soit un restaurant de spécialités, c'est-à-dire un restaurant de haute qualité dont la cuisine, pour l'essentiel exotique, nécessite des compétences particulières qui ne peuvent s'acquérir ni en Suisse ni dans l'Union européenne (cf. les exigences listées par les Directives LEI, ch. 4.7.9.1.1; cf. PE.2022.0001 du 13 juillet 2022 consid. 2b/aa), et qu'il existe un besoin avéré de l'engager (cf. PE.2022.0001 du 13 juillet 2022 consid. 2b/aa; PE.2020.0095 du 8 avril 2021 consid. 3b; PE.2019.0346 du 18 novembre 2020 consid. 2b/aa). c) En l'espèce, la position de la recourante, selon laquelle B.\_\_\_\_\_ serait suffisamment qualifié au sens des dispositions précitées, ne saurait être suivie. En effet, selon les éléments au dossier, B.\_\_\_\_\_ n'a suivi qu'un peu moins de six mois de formation en tant que chef cuisinier et n'a exercé qu'au total que huit mois en qualité d'assistant cuisinier. Il est donc très loin de pouvoir se prévaloir d'une formation de plusieurs années et d'une expérience professionnelle d'au moins sept ans dans le domaine, respectivement d'une expérience de dix ans; il ne dispose dès lors manifestement pas des qualifications personnelles requises pour être considéré comme un spécialiste de sa branche au sens de l'art. 23 al. 3 LEI et des directives LEI précitées. Il s'ensuit que, pour ce motif déjà, la DGEM était fondée à refuser la demande d'autorisation de travail sollicitée. A cela s'ajoute que la recourante n'a produit aucun document permettant de retenir qu'elle aurait effectué une quelconque démarche afin d'attribuer en priorité ce poste à un travailleur en Suisse ou à un ressortissant d'un Etat membre de l'UE/AELE, ni qu'elle ait offert ce poste à l'ORP compétent, comme le lui imposent les directives LEI. En présence d'efforts manifestement inexistant de l'employeur, l'autorité intimée a retenu à juste titre que la condition du respect de l'ordre de

priorité de l'art. 21 al. 1 LEI n'était pas davantage remplie en l'occurrence, ce qui justifie également son refus. d) Au vu de ce qui précède, le grief de la recourante est à l'évidence mal fondé.

### **E. 3**

Manifestement dénué de chances de succès, le recours doit être rejeté dans la mesure où il est recevable, selon la procédure simplifiée de l'art. 82 LPA-VD. Un émolument judiciaire est mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 49 al. 1 LPA-VD). Elle n'a pas droit à des dépens (art. 55 al. 1 LPA-VD).

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