

VD_OMNI PE.2024.0063 vom 9. Oktober 2024

VD Tribunal cantonal, 2024-10-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PE.2024.0063

FR: VD_OMNI PE.2024.0063 du 9 octobre 2024

IT: VD_OMNI PE.2024.0063 del 9 ottobre 2024

Regeste

A. _____/Direction générale de l'emploi et du marché du travail (DGEM), Service de la population (SPOP), B. _____ | Recours contre le refus d'octroyer une autorisation de travail à une ressortissante japonaise à la fin de son stage pour un poste de « manager boutique » dans un magasin spécialisé dans la vente de produits japonais (concept store). La DGEM a refusé l'autorisation au motif que la société avait recherché un travailleur maîtrisant le japonais et le français. Pour la DGEM, la maîtrise de l'anglais était suffisante. Il apparaît toutefois que la recourante exploite le magasin spécialisé qui commerce notamment avec des petits artisans japonais. Seule la maîtrise du japonais, mais aussi de la culture japonaise, permet de discuter, de négocier et au final de vendre ces produits particuliers. La société n'a donc pas cherché à exclure des personnes prioritaires en fixant des exigences linguistiques et culturelles particulières. L'art. 23 LEI est respecté compte tenu des qualifications personnelles de la travailleuse et des responsabilités du poste en question. Admission du recours.

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 qualité de " manager de boutique " en faveur d'une ressortissante japonaise. Deux motifs sont invoqués dans la décision attaquée à l'appui de ce refus. L'autorité intimée fait d'une part valoir que la recourante B. _____ ne remplit pas les critères de qualifications personnelles au sens de l'art. 23 LEI. Elle relève d'autre part que quand bien même des recherches ont été effectuées sur le marché indigène, la société recourante a centré ses recherches sur des qualifications trop spécifiques qui n'étaient pas nécessaires pour occuper le poste recherché. 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 la recourante B. _____. Celle-ci est ressortissante du Japon, soit un

Etat avec lequel la Suisse est liée par une seule convention, relative à l'échange de jeunes travailleurs, qui permet à des personnes âgées de 18 à 30/35 ans, ayant achevé une formation professionnelle de se rendre dans le pays partenaire pour un temps limité (max. 18 mois) afin d'y parfaire leurs connaissances professionnelles et linguistiques.

L'autorisation n'ayant pas été requise pour un stage, qui a d'ailleurs déjà été effectué par la recourante B. _____, la question de cette autorisation de travail doit être résolue au regard du droit interne exclusivement, soit la LEI et ses ordonnances d'application. b) aa)

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} avril 2024, 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 à la DGEM, autorité du marché du travail, vu l'art. 64 al. 1 let. a LEmp. bb)

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). 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). cc) 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 résidants 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'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). 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). 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, arrêts 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). La jurisprudence a également rappelé que les travailleurs suisses et les ressortissants de pays avec lesquels un accord sur la libre circulation des personnes a été conclu ne devaient pas être exclus sur la base de critères techniques non pertinents, notamment par des exigences linguistiques ou des connaissances spécialisées qui ne sont pas absolument nécessaires pour un domaine d'activité (arrêts TAF F-123/2016 du 30 septembre 2016 consid. 6.1; C-1123/2013 du 13 mars 2014 consid. 6.4). Les directives LEI précisent qu'" 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 " (Directives LEI, ch. 4.3.2.2.2). c) En l'espèce, s'agissant du respect du principe de la priorité ancré à l'art. 21 al. 1 LEI, il ressort du dossier de la cause que la société recourante a publié deux offres d'emploi sur internet, dont l'une est restée active durant près de six mois, dont deux mois avant le dépôt de la demande. Cette dernière a entraîné 23 postulations tandis que la seconde annonce a entraîné 14 postulations. La société recourante a également annoncé le poste vacant à l'ORP. En revanche, elle n'a pas fait appel à une agence privée ou publié une annonce dans la presse spécialisée. Les offres d'emploi étaient rédigées de la manière suivante: "A._____ recrute du personnel manager boutique chargé de développement commercial pour notre magasin de *****. Nous accueillons la candidature de personnes énergiques et enjouées, ayant de bonnes capacités de communication et une expérience dans la vente, quel que soit leur âge. La connaissance de la culture japonaise est très importante pour ce poste. Nous recherchons une personne capable de tenir une boutique avec d'autres employés sous sa responsabilité. Vous serez responsable: - de la bonne tenue de la boutique - du développement commercial (recherche de nouveaux produits, prospection, chargé de communication avec les fournisseurs japonais et européens) - de l'organisation d'expositions et de salons sur le Japon en Suisse - de la gestion des réseaux sociaux (Instagram, Facebook, X etc.) - de l'accueil de la clientèle, ainsi que de l'échange quotidien à distance avec les directeurs de notre entreprise. Détail de la boutique: Vente de nos créations originales de prêt-à-porter, kimono, accessoires japonais, antiquités, vaisselle, figurines, papeterie alimentation, etc. [...] Le/La candidat.e devra répondre aux critères suivants : - Maîtrise du français, du japonais et de l'anglais obligatoire [impératif] - Expériences confirmées en vente et manager boutique [impératif] - Expériences confirmées en recherche et développement sur les importations de marchandises provenant du Japon [impératif] - Expériences confirmées en administration au Japon [impératif] - Connaissances du Japon, de son histoire et de ses tendances actuelles [impératif] - Capacité à travailler aussi bien avec des collègues japonais(es) que européen(ne)s [...] Expérience: - manager boutique: 1 an (Optionnel) Administration des ventes au Japon: 1 an (Optionnel) développement de l'importation du Japon: 1 an (Optionnel) Langue: Français couramment (Requis) Japonais couramment (Requis) Anglais (Requis)" La société recourante fait valoir qu'elle a reçu

essentiellement des candidatures de personnes ne parlant pas ou pas suffisamment le japonais et le français et qui ne connaissaient pas suffisamment la culture japonaise, à la différence de la recourante B._____.

A la demande du juge instructeur, elle a produit la totalité des dossiers de candidatures reçues dans le cadre de la présente procédure et présenté quatre candidatures jugées intéressantes mais qui n'avaient pas abouti. Une première candidate présentait en effet d'excellentes connaissances en japonais mais ne maîtrisait pas suffisamment le français et n'avait aucune expérience dans le domaine de la vente. Deux autres candidats ont finalement retiré ou décliné la proposition d'emploi tandis que le dernier candidat aurait suscité des doutes quant à ses compétences en matière de responsabilité et exprimé ses réserves quant à sa capacité à s'engager à 100 %. L'autorité intimée ne prétend pas que certains candidats remplissaient les qualités requises par la société recourante. Elle ne prétend pas non plus que la société recourante aurait dû accentuer ses efforts, notamment en mandatant une agence spécialisée. Elle conteste en revanche les critères de recherches appliqués par la société recourante, qui seraient trop restrictifs. Selon l'autorité intimée, il n'était pas nécessaire d'exiger une maîtrise obligatoire du japonais ainsi qu'une expérience professionnelle au Japon, la maîtrise de l'anglais apparaissant comme suffisante pour le poste en question. La position de l'autorité intimée ne peut toutefois pas être suivie. La recourante a en effet démontré qu'elle était active dans un domaine d'activité très particulier, consistant à importer des créations originales et artisanales depuis le Japon. Il ne s'agit dès lors pas d'une boutique de prêt-à-porter usuelle mais plutôt d'un magasin spécialisé destiné à des amateurs férus de culture japonaise. Le poste mis au concours vise à recruter un collaborateur responsable non seulement de la vente et la gestion de la clientèle en Suisse mais aussi de l'approvisionnement du magasin et de son développement commercial. Compte tenu du type de boutique exploitée par la société recourante, on peut admettre qu'un tel poste nécessite sans aucun doute d'entretenir des contacts fréquents avec des petits fournisseurs et des artisans au Japon. Il ne s'agit donc pas ici de négocier avec des multinationales japonaises - pour lesquelles la maîtrise de l'anglais aurait sans doute suffi - mais bien plutôt d'entrer en contact avec des artisans et des commerçants locaux. Or, dans cette situation, seule la maîtrise du japonais permet de discuter, de négocier et au final de vendre ces produits particuliers. Tout bien considéré, la cour de céans admet que la connaissance non seulement de la langue japonaise mais aussi de la culture japonaise apparaissent essentielles pour remplir le cahier des charges du poste mis au concours. Compte tenu des circonstances très spécifiques du cas d'espèce, il n'apparaît pas que ces exigences particulières, qui ressortaient clairement du poste mis au concours, aient été spécifiées de manière à exclure les personnes prioritaires. Elles apparaissent bien plutôt indispensables pour exercer l'activité en question. On ne saurait dès lors reprocher à la société recourante d'exiger une très bonne connaissance du japonais et une expérience professionnelle au Japon, à tout le moins de très bonnes connaissances de la culture japonaise. Il ressort du dossier de la cause que malgré deux publications de plusieurs mois sur internet et un nombre important de candidatures, la société recourante n'a reçu aucune offre de la part d'une personne bilingue, disposant d'une expérience professionnelle ou à tout le moins d'une bonne connaissance du Japon. On voit d'ailleurs mal comment les candidats qui ont été entendus et qui ont maintenu leur candidature auraient été à même d'entrer en contact avec des artisans et des petits fournisseurs japonais. Il y a donc lieu d'admettre que la société recourante a 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'avait été trouvé. Il reste donc à examiner si les

conditions de l'art. 23 LEI étaient remplies.

E. 3

a) 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). 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 résidente 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). 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). b) Selon l'autorité intimée, bien que la recourante dispose d'un Bachelor of Sciences, l'activité de manager de boutique ne permet pas de remplir les critères de qualifications personnelles exposés ci-dessus. Force est toutefois de constater que l'autorité intimée a écarté la condition de l'art. 23 LEI sans l'examiner concrètement. En l'espèce, il y a lieu de constater que la recourante a suivi sa scolarité secondaire au Japon avant d'obtenir un Bachelor of Science dans une université.

Elle a ensuite suivi durant deux années des études en France au Centre international d'études françaises. Elle y a obtenu un diplôme attestant d'un niveau B2 en français et a suivi ensuite un cours visant à obtenir un niveau C1. A la suite de ses études, elle a travaillé au Japon pendant trois années dans le domaine de la vente, de la communication et du marketing avant d'effectuer un stage en Suisse auprès de la société recourante. En outre, il convient de constater que le poste qu'elle occuperait en Suisse ne consiste pas uniquement en un poste de vendeur. En tant que responsable du "Concept Store", la recourante doit tout à la fois s'assurer d'un approvisionnement continu auprès des fournisseurs, de la vente des produits et du conseil dans ce domaine spécifique des produits artisanaux japonais. Il s'agit ainsi d'un poste à responsabilité qui nécessite d'entretenir des contacts réguliers avec le Japon, notamment dans le cadre du développement commercial de la boutique. A ce titre, il convient de rappeler que la rémunération qui a été convenue entre les recourantes, de 84'500 fr. par année, dépasse largement le salaire moyen dans la vente dans le canton de Vaud qui peut être estimé à 60'000 fr. par année (cf. <https://entsendung.admin.ch/Calculateur-de-salaires/lohnrechnung> , consulté le 8 octobre 2024), ce qui atteste des responsabilités particulières que doit assumer la recourante B._____, y compris, si l'on tient compte de son âge encore jeune et du fait qu'elle débute sa carrière professionnelle. Au vu de la formation accomplie par la recourante B._____, de sa fine connaissance non seulement de la langue mais aussi de la culture et de l'univers japonais, et du poste très particulier qu'elle entend occuper en Suisse , celle-ci doit se voir reconnaître la qualité de travailleur qualifié au sens de l'art. 23 al. 1 LEI. Compte tenu de la durée de son séjour antérieur en Suisse, de sa formation et de ses connaissances linguistiques, il n'y a pas lieu de mettre en doute, vu également son âge, qu'elle s'intégrera durablement à l'environnement professionnel et social pressenti en Suisse. La cour de céans arrive dès lors à la conclusion que l'autorité intimée a excédé son pouvoir d'appréciation en retenant sommairement que la recourante ne remplissait pas les critères de l'art. 23 LEI.

E. 4

Le recours est en conséquence admis et la décision attaquée annulée. La cause sera renvoyée à l'autorité intimée afin qu'elle délivre l'autorisation requise. Compte tenu de l'issue du recours, les frais de justice seront laissés à la charge de l'Etat (art. 49, 52 al. 1, 91 et 99 LPA-VD). Il y a lieu d'allouer des dépens aux recourantes qui obtiennent gain de cause avec l'assistance d'un mandataire professionnel (art. 55 al. 1, 91 et 99 LPA-VD).

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