

# VD\_OMNI PE.2025.0007 vom 28. August 2025

VD Tribunal cantonal, 2025-08-28, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_PE.2025.0007](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PE.2025.0007)

FR: VD\_OMNI PE.2025.0007 du 28 août 2025

IT: VD\_OMNI PE.2025.0007 del 28 agosto 2025

## Regeste

A. \_\_\_\_\_, B. \_\_\_\_\_/Direction générale de l'emploi et du marché du travail (DGEM), Service de la population (SPOP) | Recours contre le refus de la DGEM de prolonger le permis de séjour avec activité lucrative d'un ressortissant chinois après un changement de poste au sein de la même société. Le changement de fonction ou de conditions d'emploi du recourant n'était pas soumis à autorisation préalable dès lors que son permis n'était pas strictement limité à la fonction initialement occupée auprès de la société recourante (c. 4). Dans le cadre du changement de poste du recourant, la société recourante n'a pas respecté le principe de priorité. En outre, le nouveau poste du recourant en qualité de coordinateur administratif ne remplit pas les qualifications personnelles prescrites par la loi (c. 5). Rejet du recours. Recours au TF déclaré irrecevable par arrêt 2C\_561/2025 du 2 octobre 2025.

## Erwägungen

### E. 1

La loi vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA■VD; BLV 173.3) est applicable aux décisions rendues par la DGEM en application, notamment, de la LEI, ainsi qu'aux recours contre lesdites décisions (art. 85 de la loi cantonale du 5 juillet 2005 sur l'emploi [LEmp; BLV 822.11]). Les recourants, qui sont directement touchés par la décision attaquée et qui ont un intérêt digne de protection à la contester, ont qualité pour recourir (art. 75 al. 1 let. a et 99 LPA-VD). Le recourant B. \_\_\_\_\_ a valablement donné procuration à la société recourante pour le représenter dans le cadre de la procédure (art. 16 al. 3 LPA-VD). Le recours a été exercé en temps utile et satisfait aux autres conditions formelles de recevabilité (art. 79 et 99 LPA-VD), si bien qu'il y a lieu d'entrer en matière sur le fond.

### E. 2

L'objet du litige est circonscrit au refus de l'autorité intimée de prolonger l'autorisation de séjour avec activité lucrative du recourant. La recourante conclut notamment au renouvellement de l'autorisation de séjour de F. \_\_\_\_\_, la fille du recourant. Or, cette conclusion sort du cadre fixé par la décision attaquée et excède l'objet du litige (art. 79 al. 2 et 99 LPA-VD) qui se limite à l'autorisation de séjour concernant le recourant. Partant, cette conclusion est irrecevable.

### E. 3

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 131 II 339 consid. 1 et les références). A teneur de son art. 2 al. 1, la LEI s'applique aux étrangers dans la mesure où leur statut juridique n'est pas réglé par d'autres dispositions du droit fédéral ou par des traités

internationaux conclus par la Suisse. b) En l'espèce, le recourant est ressortissant de Chine, soit d'un Etat tiers, de sorte qu'il ne saurait se prévaloir de l'Accord du 21 juin 1999 entre la Confédération suisse, d'une part, et la Communauté européenne et ses Etats membres, d'autre part, sur la libre circulation des personnes (ALCP; RS 0.142.112.681), ni d'un autre traité. Dès lors, la question de savoir si le recourant peut prétendre à la prolongation de son autorisation de séjour s'apprécie à l'aune du droit interne, soit de la LEI et de ses ordonnances d'application.

#### **E. 4**

Il convient tout d'abord d'examiner le bien-fondé du refus de l'autorité intimée de prolonger l'autorisation de séjour du recourant au motif que celle-ci était strictement limitée à la fonction de "marketing and public relations manager" et que le changement de poste du recourant au sein de A. \_\_\_\_\_ était donc soumis à une annonce préalable. a) 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 activité lucrative, ainsi que pour l'autoriser à changer d'emploi ou à passer d'une activité lucrative salariée à une activité lucrative indépendante. La demande doit être formulée par l'employeur (art. 11 al. 3 LEI). Dans le canton de Vaud, cette compétence est attribuée à la DGEM (art. 64 al. 1 let. a LEmp). L'art. 83 al. 3 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) précise que la décision préalable des autorités du marché du travail peut être assortie de conditions, notamment concernant le type et la durée d'une activité lucrative de durée limitée en Suisse. b) Selon l'art. 32 LEI, l'autorisation de courte durée est octroyée pour un séjour de durée limitée d'une année au plus (al. 1). Elle est octroyée pour un séjour dont le but est déterminé et peut être assortie d'autres conditions (al. 2). Sa durée de validité peut être prolongée jusqu'à une durée totale de deux ans. Un changement d'emploi n'est accordé que pour des raisons majeures (al. 3). D'après l'art. 38 al. 1 LEI, le titulaire d'une autorisation de courte durée admis en vue de l'exercice d'une activité lucrative salariée ou indépendante peut l'exercer dans toute la Suisse. Il peut obtenir l'autorisation de changer d'emploi lorsque des raisons majeures le justifient et que les conditions fixées aux art. 22 et 23 sont remplies. c) A teneur de l'art. 33 LEI, l'autorisation de séjour est octroyée pour un séjour de plus d'une année (al. 1). Elle est octroyée pour un séjour dont le but est déterminé et peut être assortie d'autres conditions (al. 2). L'art. 38 al. 2 LEI précise que le titulaire d'une autorisation de séjour admis en vue de l'exercice d'une activité lucrative salariée ou indépendante peut l'exercer dans toute la Suisse. Il peut changer d'emploi sans autre autorisation. Malgré son texte clair, l'art. 38 al. 2 LEI doit se lire en relation avec l'art. 33 al. 2 LEI. Ainsi, si la mobilité géographique et professionnelle s'applique aux titulaires d'une autorisation de séjour ordinaire, soit en premier lieu les personnes qui ont un droit à une telle autorisation, à l'instar des membres étrangers de la famille d'un ressortissant suisse ou d'un étranger titulaire d'une autorisation d'établissement, ainsi que celles qui bénéficient d'une autorisation de séjour sans restriction particulière (cf. art. 33 al. 1 LEI), il convient de réserver le cas des personnes qui reçoivent une autorisation de séjour en vue d'exercer un emploi spécifique et expressément liée à une condition relative au marché du travail (cf. art. 33 al. 2 LEI; cf. Ramona Passarelli, in: Caroni/Turnherr, *Ausländer- und Integrationsgesetz*, 2 e éd., Berne 2024, n. 15 ad art. 38 LEI; Cornella Junghanss, in : Uebersax/Rudin/Hugi Yar/Geiser/Vetterli, *Ausländerrecht*, Bâle 2022, 3 e éd., n. 26.102). Au vu de ces conditions, le titulaire d'une telle autorisation ne saurait se prévaloir de l'art. 38 al. 2 LEI, de sorte que la possibilité pour

lui d'exercer une activité dans toute la Suisse ou de changer d'emploi présuppose une autorisation. Compte tenu du résultat de cette interprétation systématique, il convient d'être particulièrement exigeant quant à la mention de telles conditions à une autorisation de séjour; celles-ci doivent résulter expressément de l'autorisation (cf. CDAP PE.2018.0267 du 11 avril 2019 consid. 3c; PE.2009.0251 du 29 mars 2010 consid. 3b; cf. Peter Bolzli, in : Spescha/Zünd/Bolzli/Hruschka/de Weck, Migrationsrecht Kommentar, 5 e éd., Zürich 2019 , n . 5 ad art. 33 LEI). d) A cet égard, les Directives et commentaires édictés par le SEM dans le domaine des étrangers (ci-après: les Directives LEI; dans leur état au 1 er avril 2025) prévoient ce qui suit au sujet des autorisations de courte durée (ch. 4.5.2.1): "Un changement d'emploi est possible pour des motifs majeurs. Si le changement d'emploi est demandé parce qu'il ne peut pas être raisonnablement exigé de poursuivre les rapports de travail, il y a lieu de rendre vraisemblable que cet état de fait n'est pas dû au comportement de l'employé. Les autorités veilleront en particulier à ce que l'étranger admis en Suisse dans un but précis ne change pas d'activité peu de temps après, sans raison majeure. Est considéré comme changement d'emploi le fait de passer sous les ordres d'un autre employeur, de droit ou de fait. Dans les cas de location de services en particulier, le changement d'entreprise locataire doit être considéré comme un changement d'emploi [...]. Un changement d'emploi n'est autorisé que s'il se produit au sein de la même branche et de la même profession". Enfin, ces mêmes directives apportent les précisions suivantes s'agissant des autorisations de séjour (ch. 4.5.3.1): "[...] Si l'autorisation de séjour a été octroyée en vue d'exercer une activité salariée, le changement d'emploi n'est en principe pas soumis à autorisation. Toutefois, si l'autorisation de séjour octroyée en vue d'exercer un emploi spécifique est expressément liée à une condition relative au marché du travail, une demande de changement d'emploi doit être adressée à l'autorité cantonale compétente". e) En l'espèce, le recourant a initialement été mis au bénéfice d'une autorisation de courte durée avec activité lucrative, laquelle a ensuite été convertie en autorisation de séjour avec activité lucrative, au motif que le précité poursuivait son activité de "marketing and public relations manager" auprès de la recourante dans les mêmes conditions de travail. Le recourant, après avoir démissionné du poste précité en décembre 2022, a été réengagé au sein de A.\_\_\_\_\_ en qualité de coordinateur administratif à compter du 1 er juillet 2023, soit durant la validité de son titre de séjour limitée au 2 novembre 2023. En présence d'une autorisation de séjour, son titulaire peut en principe changer d'emploi librement, la réalisation de raisons majeures n'étant pas requise (cf. art. 38 al. 2 LEI; ch. 4.5.3.1 Directives LEI). S'il existe néanmoins des conditions à cet égard, celles-ci doivent résulter expressément du titre de séjour (cf. consid. 3d supra ), ce qui n'est pas le cas dans la présente cause. En effet, alors que l'autorisation de courte durée du recourant précisait, outre la durée de validité du titre, qu'un changement de place et de profession était soumis à permis, l'autorisation de séjour qui l'a remplacée prévoit quant à elle uniquement une restriction à l'accès à une activité indépendante, laquelle est soumise à autorisation, ainsi qu'une limitation de temps correspondant à la date d'échéance du permis de séjour. En outre, les décisions des 25 janvier 2019, 29 août 2020 et 2 novembre 2021 de l'autorité intimée accédant aux demandes d'octroi du permis de travail en faveur du recourant, de même que les décisions d'approbation du SEM des 12 février 2019 et 3 novembre 2021 ne comportaient pas de précision quant au poste pour lequel les autorisations étaient délivrées. Ce n'est que le 23 octobre 2023, à la suite du dépôt de la demande de renouvellement du 28 septembre 2023, que l'autorité intimée a communiqué la limitation de l'autorisation de séjour du recourant au poste de "marketing and public relations manager". Par une

interprétation de ces conditions selon le principe de la confiance, les recourants pouvaient donc raisonnablement en inférer que la poursuite de l'activité de B. \_\_\_\_\_ au sein de A. \_\_\_\_\_ était propre à fonder le maintien de la validité de l'autorisation de séjour, malgré un changement de poste soumis à un nouveau contrat de travail prévoyant des conditions salariales et un cahier des charges différents. Par conséquent, c'est à tort que l'autorité intimée considère que tout changement de fonction ou de conditions d'emploi du recourant était soumis à autorisation préalable de sa part au motif que le permis de séjour avec activité lucrative de celui-ci était strictement limité à sa fonction de "marketing and public relations manager" au sein de A. \_\_\_\_\_.

## E. 5

Sur le fond, le litige porte également sur la question de savoir si c'est à bon droit que l'autorité intimée a refusé de prolonger l'autorisation de travail sollicitée par les recourants au motif que les conditions posées aux art. 18 ss LEI ne sont pas remplies. a) 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 décide si les conditions sont remplies pour exercer une activité lucrative salariée au sens des art. 18 à 25 LEI (art. 83 al. 1 let. a OASA). 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. La notion d' "intérêts économiques du pays" est formulée de façon ouverte; elle concerne au premier chef le domaine du marché du travail (v. Message du Conseil fédéral du 8 mars 2002 concernant la loi sur les étrangers, FF 2002 p. 3469 ss, 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 (v. 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 (CDAP PE.2024.0063 du 9 octobre 2024 consid. 2b/bb; PE.2023.0192 du 3 mai 2024 consid. 2b/aa et la référence; 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; v. aussi Message précité, p. 3486). 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 LEI, précisent ce qui suit (ch. 4.3.2.2.2): " 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 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." A cela s'ajoute que depuis l'entrée en vigueur de l'art. 21 a LEI le 1<sup>er</sup> 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 (Directives LEI, ch. 4.3.3). 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 (cf. CDAP PE.2021.0142 du 30 août 2022 consid. 2b; PE.2022.0001 du 13 juillet 2022 consid. 2b/aa). bb) A teneur de l'art. 23 LEI relatif aux qualifications personnelles, 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 du 31 mai 2022 consid. 2a/bb). Selon la jurisprudence, 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 demeure 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 (CDAP PE.2024.0063 précité consid. 3a et les références; PE.2023.0192 précité consid. 2c; PE.2023.0011 du 2 mars 2023 consid. 2a/cc; PE.2022.0056 du 28 novembre 2022 consid. 2c; PE.2022.0026 du 9 août 2022 consid. 4b/ee). 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 (CDAP PE.2024.0063 précité consid. 3a et les références; PE.2023.0192 précité consid. 2c; PE.2023.0011 précité consid. 2a/cc; PE.2022.0056 précité consid. 2c). c) En l'espèce, la recourante soutient qu'aucun intérêt particulier n'a motivé son choix d'engager le recourant pour le poste de coordinateur administratif, à l'exception de considérations économiques et familiales, exposant que, sans cet engagement, la société subirait un risque économique. Elle explique en outre ne pas avoir publié d'annonce pour le poste à repourvoir au motif que le recourant connaissait déjà le fonctionnement de l'entreprise et qu'il disposait des compétences requises pour le poste de coordinateur administratif en raison de son expérience. Elle ajoute que le poste précité ne tomberait pas sous le coup de l'art. 21a LEI, de sorte qu'elle n'était pas tenue de communiquer sa vacance au service public de l'emploi. Elle considère enfin que le recourant présente les qualifications personnelles requises par le poste de coordinateur administratif. Il y a tout d'abord lieu de relever que la recourante reconnaît ne pas avoir effectué de démarches afin d'attribuer en priorité le poste de coordinateur administratif à un travailleur en Suisse ou à un ressortissant d'un Etat membre de l'UE ou de l'AELE. En l'absence manifeste d'efforts en ce sens, l'autorité intimée a retenu à juste titre que la condition du respect de l'ordre de priorité de l'art. 21 LEI n'était pas remplie, le motif invoqué par la recourante pour justifier l'absence de recherches et d'annonce de poste vacant, qui relève de la pure convenance personnelle, n'étant au demeurant pas pertinent. En tout état de cause, il n'est pas démontré qu'il s'agit d'une profession particulièrement touchée par une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, de sorte qu'il y a lieu de considérer que la recourante peut trouver, sur le marché local du travail, un candidat suffisamment expérimenté correspondant au profil recherché. Concernant les qualifications personnelles, à la lecture du cahier des charges du recourant, force est de constater qu'il n'exerce pas une fonction de cadre ou de spécialiste au sens de l'art. 23 al. 1 LEI. Il ne saurait non plus être considéré comme un "autre travailleur qualifié" au sens de cette disposition. En effet, en tant que coordinateur administratif, le recourant a un rôle de conseil stratégique et de développement institutionnel, de gestion administrative et de suivi des étudiants ainsi que de coordination des stages et d'accompagnement professionnel. Les tâches accomplies sont donc de nature administrative, stratégique, relationnelle et pédagogique. En outre, l'emploi en cause requiert une expérience confirmée en tant que coordinateur administratif ou à un poste similaire, de l'écoute et des capacités de communication, des compétences de gestion du temps, une excellente communication orale et écrite en chinois, anglais et français ainsi qu'un diplôme d'études universitaires. Hormis la maîtrise de la langue chinoise, qui est enseignée dans plusieurs universités suisses, ces tâches et ces exigences ne font pas appel à des connaissances ou des capacités professionnelles particulières ni à des compétences

spécialisées qui ne peuvent pas être trouvées parmi la main-d'œuvre résidente au sens de l'art. 21 LEI. Par ailleurs, le fait que le recourant ait acquis une expérience utile à son nouveau poste, par le biais de sa fonction antérieure de "marketing and public relations manager" au sein de A. \_\_\_\_\_, ne modifie pas cette appréciation. Le salaire mensuel brut de 6'500 fr. du recourant ne permet pas non plus de retenir qu'il serait un "travailleur qualifié". Dans ces conditions, il n'est pas nécessaire d'examiner les autres critères de l'art. 23 al. 2 LEI. Le recourant ne peut davantage se prévaloir de l'art. 23 al. 3 let. c LEI. En effet, comme exposé, on ne saurait considérer que l'activité en cause ne peut pas être exécutée par un travailleur en Suisse ou un ressortissant d'un Etat membre de l'UE ou de l'AELE, ce d'autant plus que cette activité n'est pas touchée par une pénurie de main-d'œuvre. A cela s'ajoute qu'il n'est pas démontré que l'admission du recourant répondrait de manière avérée à un besoin. Enfin, l'admission du recourant en qualité de coordinateur administratif ne servirait de toute façon pas les intérêts économiques du pays au sens de l'art. 18 LEI. En effet, un poste de coordinateur administratif consistant à développer la stratégie de l'établissement et à accompagner les étudiants au sein d'un institut de formation spécialisée dans le management et l'entrepreneuriat est naturellement soumis à une certaine concurrence sur le marché du travail. Il ne peut au surplus être retenu que, dans le domaine d'activité considéré, il existe une demande durable à laquelle la main-d'œuvre étrangère en cause est susceptible de répondre sur le long terme.

#### **E. 6**

Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours, dans la mesure de sa recevabilité, et à la confirmation de la décision attaquée. Les recourants, qui succombent, supporteront les frais de justice, solidairement entre eux (art. 49 al. 1, 51 al. 2, 91 et 99 LPA-VD; art. 4 al. 1 du tarif 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.