

# Comment vérifier la validité d'un visa professionnel longue durée ?

## Réponse courte

Pour vérifier la validité d'un visa professionnel longue durée, le responsable RH doit examiner le **visa de type D** apposé dans le passeport du salarié, en contrôlant la mention « type D », le motif professionnel, les dates de validité, le numéro du visa et la présence du cachet officiel de l'autorité luxembourgeoise. Il faut s'assurer que le visa n'est ni expiré ni falsifié et que l'entrée sur le territoire a eu lieu pendant la période de validité.

Le visa est délivré sur la base d'une **autorisation de séjour préalable** (articles 34 à 39 de la loi modifiée du 29 août 2008) et sa durée ne peut excéder **90 jours**. Le salarié doit obtenir sa carte de séjour dans ce délai. En cas de doute, il convient de demander confirmation à la **Direction de l'immigration** et de suspendre la procédure d'embauche. Toutes les vérifications doivent être documentées dans le respect du **RGPD**.

## Définition

Le visa professionnel longue durée, appelé **visa de type D**, est un document délivré par les autorités luxembourgeoises permettant à un ressortissant de pays tiers d'entrer et de séjourner au Luxembourg pour une durée supérieure à 90 jours dans le cadre d'une activité professionnelle salariée.

Ce visa constitue une étape préalable à l'obtention d'un **titre de séjour** pour travailleur salarié, mais ne confère pas à lui seul une autorisation de travail. Il est nominatif et lié à l'emploi et à l'employeur mentionnés dans la demande initiale.

## Conditions d'exercice

La validité du visa professionnel longue durée est subordonnée à plusieurs conditions cumulatives.

Condition	Détail
<b>Autorité de délivrance</b>	Direction de l'immigration, sur base d'une autorisation de séjour préalable (art. 34 à 39)
<b>Caractère personnel</b>	Visa strictement personnel, lié à l'emploi et à l'employeur mentionnés
<b>Durée de validité</b>	Maximum 90 jours à compter de l'entrée sur le territoire (art. 39)
<b>Carte de séjour</b>	Démarches à accomplir dans le délai de validité du visa
<b>Validité à l'entrée</b>	Le visa doit être en cours de validité à la date d'entrée
<b>Égalité de traitement</b>	Respect du principe de non-discrimination (art. <a href="#">L.251-1</a> )
<b>Protection des données</b>	Traçabilité et respect du RGPD lors des vérifications

## Modalités pratiques

La vérification du visa suit un processus documentaire rigoureux.

Contrôle	Détail
<b>Examen du visa</b>	Vérifier la mention « type D », motif professionnel, dates, numéro, cachet officiel
<b>Authenticité</b>	S'assurer que le visa n'est ni expiré ni falsifié
<b>Cachet d'entrée</b>	Vérifier que l'entrée a eu lieu pendant la période de validité
<b>Concordance</b>	Vérifier la concordance entre visa et autorisation de séjour
<b>Confirmation</b>	En cas de doute, demander confirmation à la Direction de l'immigration
<b>Documentation</b>	Tracer les vérifications dans le dossier du salarié (RGPD)

## Pratiques et recommandations

**Demander systématiquement** au salarié la présentation de l'original du passeport comportant le visa, ainsi qu'une copie de l'autorisation de séjour délivrée par la Direction de l'immigration. **Conserver une copie** du visa, du cachet d'entrée et de l'autorisation de séjour dans le dossier du salarié, dans le respect de la protection des données personnelles.

**Interdire l'entrée en service** d'un salarié dont le visa est expiré, falsifié ou non conforme à l'emploi proposé. En cas de doute, **suspendre la procédure** d'embauche jusqu'à obtention d'une confirmation officielle. Toute irrégularité expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales pour emploi illégal de ressortissant de pays tiers.

**Sensibiliser les équipes RH** à la détection de documents frauduleux.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. 34 à 39 de la loi modifiée du 29 août 2008</b>	Entrée et séjour des ressortissants de pays tiers
<b>Art. 140 et suivants de la loi modifiée du 29 août 2008</b>	Sanctions en cas de manquement
<b>Règlement grand-ducal du 5 septembre 2008</b>	Modalités d'application de la loi sur l'immigration
<b>Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail</b>	Égalité de traitement et non-discrimination
<b>Art. <u>L.261-1</u> et suivants du Code du travail</b>	Protection des données et traçabilité
<b>Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)</b>	Traitement des données personnelles

L'employeur doit impérativement vérifier la validité du visa avant toute entrée en service, sous peine de sanctions pour emploi illégal. En cas de doute, solliciter une confirmation écrite auprès de la Direction de l'immigration. La traçabilité des vérifications est obligatoire.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.