

Confirmer une embauche au terme ou en cours d'une période d'essai

Au terme de la période d'essai, l'employeur peut adresser au salarié une lettre pour confirmer son embauche. Ce n'est pas une obligation. Les parties peuvent également se mettre d'accord pour renoncer à la fin de la période d'essai si elles estiment que l'essai déjà réalisé est suffisant.

Au terme de la période d'essai, l'employeur peut adresser au salarié une lettre pour confirmer son embauche. Ce n'est pas une obligation. A défaut d'écrit, la période d'essai prend automatiquement fin à l'arrivée du terme et le contrat est considéré comme définitif. Dès lors, il ne peut être rompu que dans les conditions prévues par la loi, soit :

Pour un CDI

- licenciement,
- rupture conventionnelle,
- départ ou mise à la retraite,
- résiliation judiciaire,
- démission,
- force majeure.

Pour un CDD

- inaptitude,
- faute grave,
- accord des parties,
- force majeure.

Les parties peuvent également se mettre d'accord pour renoncer à la fin de la période d'essai si elles estiment que l'essai déjà réalisé est suffisant. Cette renonciation est définitive.