



CORÉE DU SUD : LE MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

La population active en chiffres

	2018	2019	2020
Population active	28.303.251	28.541.664	28.348.936

Source : International Labour Organization, ILOSTAT database

	2017	2018	2019
Taux d'activité total	68,8	68,9	69,1
Taux d'activité des hommes	78,0	77,7	77,6
Taux d'activité des femmes	59,2	59,5	60,1

Source : International Labour Organization, ILOSTAT database

Pour plus de statistiques Korea Bureau national des statistiques (en anglais)

Pour plus d'information sur le marché du travail Commission nationale des relations de travail (NLRC)
Service du développement des ressources humaines de Corée

Le management des ressources humaines

LE RECRUTEMENT

La méthode de recrutement Le processus de recrutement a lieu de plus en plus souvent par Internet. La sélection se fait sur la base d'une interview.

Les agences de recrutement Bureau de l'emploi public : HRD Korea (Service de développement des ressources humaines de Corée),
Sociétés privées de ressources humaines : HR Korea, Adecco Korea, Korn/ Ferry International Korea (en anglais), Incruit Corp.

Les sites de recrutement Service de développement des ressources humaines de Corée (en anglais)

LE CONTRAT

Le type de contrat En Corée, le contrat détermine si l'employé fait partie de l'équipe régulière ou pas. Les employés permanents forment l'équipe régulière. Parmi les employés non permanent, il y a différents types de contrats : les employés à temps partiel, les travailleurs temporaires, les journaliers, les contrats à durée déterminée...

La rupture de contrat

- La retraite Il y a plusieurs formes : retraite générale, préretraite, etc.

- Les démissions Si un employeur a l'intention de licencier un employé pour des raisons liées à la gestion, il doit répondre et suivre les conditions strictes et les procédures.

Tout d'abord, l'employeur devra avoir des raisons liées à la gestion urgente et avoir fait tous les efforts possibles pour éviter le licenciement. L'employeur devra aussi sélectionner les travailleurs à licencier selon des critères rationnels et justes et avertir le syndicat ou le représentant de l'employé au moins 50 jours à l'avance et les consulter de bonne foi.

Même dans les cas où il existe une raison qui justifie le licenciement, l'employeur devra avertir l'employé du licenciement au moins 30 jours à l'avance et s'il ne le fait pas, il devra payer au salarié au moins 30 jours de son salaire habituel.

- Les autres méthodes Licenciement collectif (possible pour des raisons économiques);
Licenciement disciplinaires;

possibles	Démission.
Les lois du travail	Législation sur les syndicats et les ajustements de relations de travail (en anglais) Consultez le site Doing Business, pour connaître les réglementations du travail qui s'appliquent aux entreprises.

LE RÈGLEMENT DES LITIGES

Les procédures de conciliation

Les sources de conflits Augmentation de salaire (12,6%), accord collectif (82,2%), Autres (5,2%).

- Cadre juridique
 - Médiation publique par la Commission des relations de travail : organise un comité de médiation composé de trois membres. Si la médiation n'arrive pas à régler le différend pendant la période de médiation, le syndicat peut décider d'une action industrielle. En cas d'arbitrage : l'action industrielle est interdite pendant 15 jours. La Commission des relations de travail devra organiser un comité d'arbitrage avec trois membres de l'intérêt public. Si l'une des parties considère que la sentence d'arbitrage rendue par la commission régionale des relations de travail va à l'encontre de la loi ou dépasse l'autorité de la commission, elle pourra demander une révision de la décision auprès de la Commission nationale des relations de travail dans les 10 jours qui suivent la sentence. Si la partie n'est toujours pas satisfaite de la sentence d'arbitrage ou de la décision prise par la Commission nationale des relations de travail, à la suite de la révision, elle pourra entamer une poursuite administrative dans les 15 jours.
 - Médiation privée : par une personne ou un groupe autre que la Commission des relations de travail, après accord entre les deux parties ou selon des accords collectifs.
- La procédure
 - Législation sur les syndicats et les ajustements des relations de travail (en anglais)

Les structures juridiques

- Cadre juridique
 - Législation sur les syndicats et l'ajustement des relations de travail (en anglais)
- L'organisme compétent
 - Une commission nationale des relations de travail et 12 commissions régionales des relations de travail dans les villes principales et les provinces.
Experts de la gestion du travail (membres non professionnels du tribunal du travail).

LES PARTENAIRES SOCIAUX

Associations patronales	KEF - Korea Employers Federation SMBA - Small and Medium Business Administration
Le dialogue social et les partenaires sociaux	Les négociations en Corée se font soit au niveau national, soit au niveau des secteurs industriels, soit au niveau de la société.
Le taux de syndicalisation	10,1% en 2012.
Les organismes de régulation	Ministère du Travail