



ASSEMBLÉE NATIONALE

17ème législature

Plan social déguisé ID Logistics

Question écrite n° 1670

Texte de la question

Mme Danielle Simonnet interroge Mme la ministre du travail et de l'emploi sur le plan social déguisé de l'entreprise ID Logistics à Marseille. Depuis le 15 octobre 2024, les salariés du sous-traitant d'Amazon à Marseille, l'entreprise ID Logistics, sont en grève en raison de ce qu'il est convenu d'appeler un plan social déguisé suite à la fermeture d'un de ses principaux sites à Madrague-Ville dans le 15^e arrondissement de Marseille. En effet, pas moins de 10 000 à 21 000 colis transitent chaque jour dans cet entrepôt géré par 47 salariés à destination de Marseille et des communes environnantes. Or Amazon a décidé de ne pas renouveler son contrat avec l'entreprise de sous-traitance. La fermeture de l'entrepôt était initialement prévue le mercredi 30 octobre, mais la multinationale américaine a stoppé dès le vendredi précédent l'envoi de ses colis provoquant la fermeture pure et simple du site d'ID Logistics, sans que celle-ci n'ait mis en place un projet de reclassement ni un plan sauvegarde de l'emploi (PSE) dans les règles. En effet, les conditions proposées par la direction aux salariés sont irréalistes et inacceptables : alors que pour beaucoup d'entre eux travaillent depuis l'ouverture du site en octobre 2021, la direction d'ID Logistics leur propose une mutation à 140 kilomètres dans la petite ville de Bollène (Vaucluse). S'ils refusent, ce n'est ni plus ni moins qu'un licenciement pour motif disciplinaire - en l'espèce, pour abandon de poste - qui les menace en raison d'une clause de mobilité présente sur le contrat des salariés qu'invoque la direction. Mais ces conditions sont absolument inenvisageables pour des salariés qui sont déjà bien établis à Marseille, comme témoigne l'un d'entre-eux dans le journal L'Humanité le 29 octobre 2024 : « J'ai des enfants en bas âge, qui sont nés à Marseille et viennent de faire leur rentrée des classes, je n'ai pas l'intention de les déscolariser. Trouver un logement, en si peu de temps, dans un endroit pour repartir de zéro est mission impossible. Cette offre n'est pas réaliste et ID Logistics le sait très bien. » En réalité, le prestataire d'Amazon masque bien mal sa volonté de ne pas verser d'indemnités de licenciement puisque sa proposition d'affectation ne concerne que 38 postes pour 47 salariés sur le carreau qui n'ont été prévenus que deux mois avant la décision. Surtout, un rapport rendu par l'inspection du travail des Bouches-du-Rhône le 20 octobre a constaté que la clause de mobilité présente sur le contrat des salariés n'était pas applicable puisque le site d'affectation est un établissement secondaire de la société ID Logistics, non de la société ID Selective 3, une de ses filiales, comme celui situé à Madrague-Ville. Le rapport conclut que « l'établissement d'origine, à avoir ID Logistics de Marseille, appartient donc à une société différente de l'établissement de Bollène. » Enfin, comment l'entreprise peut-elle justifier son refus de proposer des solutions payantes pour les salariés lorsque celle-ci a vu son chiffre d'affaires en hausse de 20 % au troisième trimestre 2024, lorsque son action à la bourse de Paris a grimper de 10 % et lorsque la fortune de son PDG fondateur est estimée à 1,3 milliard d'euros ? Le président marseillais de l'Association de défense des sous-traitants et des livreurs transports France (ADSTTF), M. Hervé Street qui soutient les grévistes, a raison d'évoquer un licenciement économique déguisé par l'entreprise ID Logistics en raison d'un système organisé de sous-traitance en cascade. Ce système n'a pas d'autre objectif que la recherche de profit par le moindre coût en précarisant toujours plus les travailleurs et en les exposant à des conditions de travail impossibles à tenir. Elle lui demande donc si les services de la direction générale du travail (DGT) vont être mobilisés afin de vérifier que l'entreprise ID Logistics ne s'exonère pas de l'obligation de formuler un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) dès lors que des contrats de plus de neuf personnes au cours d'une période de 30 jours sont rompus par l'employeur et quelles mesures le ministère compte prendre pour lutter contre la sous-traitance en cascade.

Texte de la réponse

A titre liminaire, il convient de noter que les 47 salariés mentionnés sont en réalité employés par la société « ID LOGISTICS SELECTIVE 3 », dont le siège social est à Orgon, dans les Bouches-du-Rhône. Cette société comprend plusieurs établissements secondaires au sens du code du commerce, dont ceux de Marseille, 15^e arrondissement, et de Bollène. Il s'agit ainsi d'une seule et même entreprise. Le lieu de travail est un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié par l'employeur sans le consentement exprès du salarié. Toutefois, la modification du lieu de travail à l'intérieur d'un même secteur géographique n'est pas considérée comme une modification du contrat de travail, mais comme une simple modification des conditions de travail que l'employeur peut imposer au salarié sans son accord. En outre, une modification du lieu de travail en dehors du secteur géographique peut être imposée par l'employeur sans l'accord du salarié lorsque le contrat de travail prévoit une clause de mobilité. La jurisprudence a défini les conditions de validité d'une telle clause de mobilité : - d'une part, la clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application et ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée (Cass. Soc., 7 juin 2006, n° 04-45.846 P ; Cass. Soc., 12 juill. 2006, n° 04-45.396) ; - d'autre part, la clause de mobilité ne peut avoir pour effet d'imposer au salarié toute mutation dans une autre société du même groupe que son employeur (Cass. Soc., 23 sept. 2009, n° 07-44.200 P ; voir aussi : Cass. Soc., 13 mars 2013, n° 11-25.576). Dès lors que ces conditions sont remplies, la clause de mobilité figurant dans le contrat de travail signé par le salarié est valable et s'impose au salarié qui ne peut en refuser l'application. Concernant la question de l'obligation de mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi, il est utile de rappeler ce n'est qu'après avoir recueilli au moins dix refus de modifications de contrats de travail que l'employeur d'au moins cinquante salariés est légalement tenu de mettre en œuvre une procédure relative à un plan de sauvegarde de l'emploi destinée à éviter ou limiter le nombre de licenciements et à favoriser le reclassement des salariés dont le contrat sera rompu, et non dès lors qu'il propose à dix salariés au moins une modification de leur contrat pour un motif économique. Tel ne semble pas être le cas en l'espèce. Par ailleurs, si moins de neuf salariés refusent la modification de leurs contrats de travail, les licenciements ne sont pas traités comme une somme de licenciements individuels mais comme un licenciement collectif soumis à la consultation des représentants du personnel en application des articles L. 1233-8 et suivants du code du travail. Pour les entreprises soumises à l'obligation de mettre en œuvre un Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), la nullité du licenciement pour motif économique peut être prononcée et la réintégration du salarié ordonnée lorsque l'entreprise a procédé à des licenciements en l'absence de PSE. Lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou lorsque la réintégration est impossible, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois (C. trav., art. L. 1235-11) pour les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté et les entreprises employant habituellement au moins 11 salariés (C. trav., art. L. 1235-14). De manière générale, dans le cadre de la gestion des emplois et des parcours professionnels, un accord collectif d'entreprise ou de groupe d'au moins trois cents salariés, peut prévoir des modalités pour associer des entreprises sous-traitantes à un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'entreprise (article L. 2242-21 du code du travail). Par ailleurs, l'inspection du travail est mobilisée et suit ce dossier attentivement, notamment dans le cadre du conflit social qui a été mené par les salariés.

Données clés

Auteur : [Mme Danielle Simonnet](#)

Circonscription : Paris (15^e circonscription) - Écologiste et Social

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 1670

Rubrique : Entreprises

Ministère interrogé : Travail et emploi

Ministère attributaire : [Travail et emploi](#)

Date(s) clé(s)

Date de signalement : Question signalée au Gouvernement le 5 mai 2025

Question publiée au JO le : [5 novembre 2024](#), page 5860

Réponse publiée au JO le : [13 mai 2025](#), page 3442