

## Comment McDonald's organise son irresponsabilité

PAR KHEDIDJA ZEROUALI  
ARTICLE PUBLIÉ LE LUNDI 12 OCTOBRE 2020

Par le morcellement de ses sociétés, McDonald's parvient à contourner les obligations d'employeur pour un groupe de cette importance. Partout dans le monde, des salariées dénoncent un « harcèlement sexuel systématique », des restaurants jusqu'au siège.

Le 18 mai 2020, une coalition de syndicats, dont l'Union internationale des employés des services (SEIU), a porté plainte contre le groupe McDonald's pour « harcèlement sexuel systématique » auprès de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques, chargée de promouvoir les politiques qui amélioreront le bien-être économique et social partout dans le monde). Selon ses auteurs, il s'agit de la première plainte pour « harcèlement sexuel généralisé dans une société multinationale » dans le cadre des principes directeurs de l'OCDE.

Les témoignages récoltés par les syndicats vont des commentaires sexistes aux agressions physiques contre des salariées d'Australie, du Brésil, du Chili, de Colombie, du Royaume-Uni, des États-Unis ou encore de France. « On constate qu'il y a un problème qui va au-delà de quelques individus pourris. C'est culturel, voire systémique au sein de l'entreprise », ajoute Nicholas Allen, coordinateur international pour le SEIU, l'un des plus importants syndicats américains du secteur des services.

Deux ans auparavant, en septembre 2018, un an après le début du mouvement MeToo, **des employées américaines de McDonald's sonnaient déjà l'alarme**. Dans plus de dix États américains, elles ont manifesté contre le harcèlement sexuel dans les

fast-foods du géant américain. « *Tiens ton burger, tiens tes frites, enlève tes mains de mes cuisses !* » ont-elles scandé dans les rues de Saint-Louis (Missouri).



Collage organisé le 9 mars 2020, à Paris, par les membres du collectif McDroits à l'occasion de la Journée de lutte pour les droits des femmes. DR

Aux États-Unis, comme en France, la majorité des restaurants sont gérés par des franchisés. Cela permet à McDonald's de se délester de toute responsabilité. Questionné par Mediapart, McDonald's France n'a pas répondu à nos multiples interrogations sur le système de franchise mais nous a cependant fait savoir qu'« *au sein de l'enseigne, les compétences, la motivation et les qualités professionnelles sont ainsi toujours reconnues sans aucune considération pour les questions de genre, d'origine ou encore de parcours académiques et professionnels... Tous nos clients, en ouvrant la porte d'un restaurant, constatent que nos équipes sont le reflet d'une France diverse et le miroir des territoires dans lesquels nous sommes implantés. Nos restaurants, et c'est une attention de l'ensemble des équipes, sont des lieux de tolérance et de rencontre de toutes les cultures et de toutes les origines* ».

« *C'est une bataille permanente, ici en Amérique, analyse Bryce Covert, journaliste à The Nation qui suit de près les faits de harcèlement sexuel au sein de McDonald's. La chaîne renvoie toujours vers la franchise mais c'est McDonald's qui décide de ce que les salariés portent, comment la nourriture est faite, la communication qui est faite auprès des clients, parfois ils ont même un contrôle direct sur les horaires de travail ou sur la masse salariale. Ils exercent un tel contrôle sur les restaurants qu'ils ne peuvent pas assurer qu'ils n'ont aucune responsabilité dans ce qui peut s'y passer.* »

Le 28 juillet 2020, dans un article intitulé « **McDonald's, un vrai problème de harcèlement sexuel** », la journaliste a donné la parole à plusieurs salariées qui décrivent le calvaire qu'elles ont vécu au travail, des témoignages qui ressemblent, à s'y méprendre, à ceux que nous avons recueillis en France.

Dans son enquête, Bryce Covert rapporte les changements que la branche américaine de McDonald's a apportés après les mouvements de contestation des salariés : « *En réponse à la pression, l'entreprise a annoncé l'année dernière un nouveau programme de formation sur le harcèlement sexuel qu'elle mettrait en œuvre parallèlement à une formation sur la violence au travail, l'intimidation et les préjugés inconscients dans des établissements appartenant à l'entreprise et qui "est mis à la disposition des franchisés", selon un porte-parole de l'entreprise. Il a également déclaré avoir "amélioré" sa politique de prévention de la discrimination, du harcèlement et des représailles et créé une ligne téléphonique gratuite pour les préoccupations des employés. Mais ces changements sont insuffisants, ont insisté les avocats des salariés.* »

« *Si les salariés avaient le droit de s'organiser, il y aurait beaucoup moins d'affaires de ce type*, prévient Nicholas Allen. *Ce sont dans les pays où le taux de syndicalisation est le plus fort que nous avons le moins de retour sur les violences sexistes et sexuelles. À cette demande, McDonald's ne répond pas clairement et se contente de faire de la communication. Ça ne suffira pas.* »

Des voix de plus en plus nombreuses s'élèvent sur le sujet, et le combat collectif des salariés de la chaîne pourrait commencer par la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, « *qui est quasiment une culture d'entreprise à McDo* », accuse Anne-Laure\*, cadre au siège de McDonald's, à Guyancourt.

En 2015, deux salariées du siège dénonçaient le harcèlement moral qu'elles auraient subi de la part de leur responsable hiérarchique. Mediapart a eu accès à un rapport d'enquête de l'inspection du travail datant de 2016. L'inspectrice du travail a

estimé que le harcèlement moral de Madame B. était caractérisé, et dans ses conclusions elle ajoute : « *De manière plus générale, il ressort de la quasi-unanimité des témoignages féminins que Monsieur R. adopte envers les femmes un comportement clairement différent qui n'apparaît pas justifié par des considérations objectives (surveillance exacerbée, reproches fréquents et qui paraissent injustifiés notamment).* »

Comme dans les restaurants, la direction a minimisé le mal-être des salariées. Dans les conclusions présentées par la directrice des ressources humaines, que nous avons aussi pu consulter, il est fait état d'une « *mésentente réciproque* ». « *En sa qualité de supérieur hiérarchique, Monsieur R. aurait pu faire preuve de plus de proactivité afin d'essayer de remédier à la situation de mésentente réciproque* », résume la DRH.

L'enjeu est de taille, tant l'entreprise est importante. L'expansion du géant américain du fast-food, dans chaque ville et chaque zone commerciale de France, ne semble connaître aucune limite. McDonald's France compte aujourd'hui près de 1 490 restaurants et s'enorgueillit d'être le « *premier recruteur de jeunes en France* » en salariant plus de 74 000 personnes... ou presque. Selon les chiffres de McDonald's, 80 % des restaurants sont en réalité gérés par des franchisés, ils seraient plus de 310. Une myriade de petits patrons sur lesquels le géant américain se déleste de toutes ses responsabilités d'employeur. En moyenne, les franchisés possèdent 4 à 5 restaurants.

« *Pendant que tout va bien, on est tous unis et on travaille ensemble. Mais dès que quelque chose ne va pas, c'est au franchisé de se défaire de l'équipier ou du directeur qui poserait problème. Quand le problème c'est le franchisé et son management, alors rien ne se passe et McDonald's France s'en lave les mains* », confie une ancienne salariée de la **holding tenue par le multi-franchisé Yvan Dupuis-Bardinal, à Nîmes.**

Si McDonald's a poussé la taylorisation du travail à l'extrême, si chaque steak et chaque cornichon sont sensiblement les mêmes dans chaque restaurant de France, le géant du fast-food laisse de côté

son interventionnisme quand il s'agit des conditions de travail des salariés. En tant que coordinateur international pour le SEIU, Nicholas Allen estime que, partout dans le monde, « *McDo tente de tout découper, au maximum. L'objectif de la franchise, c'est de minimiser sa responsabilité juridique. Et aux États-Unis, c'est encore moins régulé qu'en France, il n'y a pas vraiment de droit du travail ou de contrat.* »

McDonald's aime la découpe de son entreprise comme celle de ses tomates, très fine. Par exemple, il y a à Paris des restaurants gérés directement par le groupe. Toujours dans l'optique de minimiser leur responsabilité juridique, McDonald's a pourtant décidé de créer quatre entités différentes pour ses restaurants parisiens. **McDo Paris Nord, McDo Paris Sud, McDo Est Parisien et McDo Ouest Parisien.**

Nombreux sont les franchisés bons élèves qui morcellent à l'extrême. Par exemple, **Bernard Simmenauer dans la région de Tours** possède 18 restaurants et autant de sociétés, auxquels il faut aussi ajouter la holding. Un empire dans lequel la parole est soustraite aux salariés par un procédé dont McDonald's raffole.

En 2017, l'association React publiait **un rapport détaillé sur le système McDonald's en France** et y détaillait l'astuce : « *Un restaurant McDo = une société juridiquement distincte de toutes les autres. Mais il est très rare qu'un restaurant seul emploie plus de 50 salarié-es en équivalent temps plein. Ainsi, un franchisé peut être à la tête d'un ensemble de 20 restaurants et employer plus d'un millier de salarié-es tout en y appliquant le droit du travail qui prévaut dans les sociétés de moins de 50 salarié-es. Aussi longtemps que personne ne viendra réclamer la reconnaissance d'un groupement d'entreprises – appelé "unité économique et sociale" –, ces restaurants seront considérés comme des unités autonomes, juridiquement distinctes.* »

**« Leur découpage sert deux intérêts, casser les syndicats et payer moins d'impôts »**

Ce système permet à une majorité des restaurants McDonald's de ne pas mettre en place de CSE (comité social et économique), qui ne sont obligatoires dans

les entreprises qu'à partir de cinquante salariés. *Exit les délégués syndicaux, les négociations annuelles et le versement de la participation. « Leur découpage sert deux intérêts, casser les syndicats et payer moins d'impôts »,* estime Anne-Laure, salariée du siège, à Guyancourt.

Face à cette injustice, une action en justice avait été menée par Eva Joly et la CGT comme **nous l'avions déjà raconté** il y a cinq ans. En décembre 2015, les élus du comité d'entreprise de McDonald's Ouest Parisien, qui comptait alors 900 salariés et 16 restaurants, avaient déposé plainte pour blanchiment de fraude fiscale et abus de biens sociaux, une plainte déposée par Eva Joly, alors députée européenne EELV et avocate.

En 2016, le parquet national financier ouvrait une enquête préliminaire confiée aux enquêteurs de l'Office central de la police judiciaire spécialisé sur la fraude fiscale (OCLCIFI). Contacté par Mediapart, le PNF indique que l'enquête est toujours en cours.

« *Nous, ce qu'on veut, c'est un procès devant le tribunal correctionnel. On souhaite qu'il y ait une audience publique, que les salariés puissent être présents. Le préjudice, c'est quand même des années de participation qui n'ont pas été distribuées, faute de bénéfice déclaré dans l'entreprise.* » En effet, officiellement, l'entreprise serait déficitaire. Ce déficit est artificiellement créé par les redevances que McDonald's France paierait à une autre filiale du groupe qui se trouve au Luxembourg, pays qui offre des conditions fiscales en or aux grandes entreprises.

En janvier 2014, l'ancien président de McDonald's France avait été interrogé à ce sujet dans « Capital » et il avait finalement lâché : « *Il n'y a pas de mal à faire de l'optimisation fiscale !* » En janvier 2020, McDonald's franchissait la barre des **100 milliards de dollars de vente** et rien qu'en France, le chiffre d'affaires s'élevait à 5,1 milliards, selon les chiffres de 2018.

En 2019, Leïla Chaïbi, députée européenne LFI à l'initiative d'une commission d'enquête citoyenne sur McDonald's, s'était rendue dans plusieurs restaurants pour entendre les salariés. « *Tout est fait pour qu'il*

*n'y ait pas d'organisation collective des travailleurs, cela leur permet de tirer les conditions de travail vers le bas. McDo, c'est d'abord des contrats très précaires, des CDI à temps partiel avec une forte amplitude horaire, peu de droits et un fort turn-over.* » L'association React estime le taux de rotation chez McDonald's à 88 %, loin devant la moyenne nationale de 13 %.

*« Les salariées de McDo ont partout dans le monde la même brûlure à l'avant-bras, celle causée par le gril. Le Big Mac à Paris et à New York, il a le même goût. Une entité, une identité et pourtant leur système de franchise morcelle tout. Je suis allé dans la région de Rouen et à 20 km d'écart, il y avait 30 % d'écart de salaire »,* se souvient la députée.

Le cloisonnement se fait ainsi entre les restaurants d'une même franchise, puis entre les franchises. La salariée du siège, Anne-Laure, estime même que McDonald's fait tout pour séparer les salariés des restaurants de ceux du siège.

Depuis le siège de McDonald's France, à Guyancourt, Anne-Laure raconte en effet les pressions au quotidien, les plaintes pénales et aux prud'hommes qui ne cessent de se multiplier, l'externalisation à marche forcée d'un service entier et le climat de terreur qui règne au siège, comme l'ont documenté **nos confrères de StreetPress** (voir notre Boîte noire). *« La direction fait tout pour que les salariés en colère du siège et ceux des restaurants ne se réunissent pas. Pourtant, on travaille pour la même entreprise et dans le même climat délétère. Le jour où on arrivera à mobiliser tous ceux qui ont souffert du management McDonald's, dans les restaurants et au siège, alors la chaîne aura beaucoup à craindre. »*

*« Au siège, on a quand même le WAM pour mettre en avant les femmes, WAM comme Women at McDonald's »,* ironise Anne-Laure. Les membres de ce club fermé sont choisis par la direction. *« Et il n'y a que quelques femmes et à des hauts niveaux de responsabilités »,* souffle la cadre qui rapporte qu'aucune salariée non-cadre n'est représentée dans le WAM. Concrètement, des femmes à haut poste de responsabilités se réunissent de temps à autre, invitent

d'autres femmes, comme l'ancienne ministre Rachida Dati ou la cheffe d'entreprise **Sandra Le Grand**, qu'elles estiment inspirantes. Dans cette conférence *« vivante, pleine de rires et d'échanges »*, cette dernière *« a défini l'ambition d'aujourd'hui »* apprend-on sur **son site**. L'événement s'est clôturé par une séance de dédicaces de son livre *#Ambition*, *« devant des participants plutôt satisfaits de la conférence qu'ils ont pu vivre »*.

*« Que de la com',* balaie Anne-Laure. *En termes d'actions concrètes pour l'égalité des sexes chez McDonald's, rien n'est fait. »* Questionné à propos du WAM, McDonald's n'a pas donné suite. *« Notre vigilance est totale pour lutter efficacement contre des comportements inadmissibles, contre toutes discriminations sexuelles, de genre et d'origine »,* a cependant fait savoir la direction auprès de Mediapart.

### Boîte noire

Alerté par plusieurs salarié.e.s et par le collectif McDroits ainsi que l'association React, Mediapart a enquêté pendant deux mois sur le management chez McDonald's, en partenariat avec le site d'information StreetPress. En tout, nous avons récolté plus de 78 témoignages de salariés qui décrivent tous un environnement de travail particulièrement violent, des cuisines des restaurants aux hautes sphères du siège de McDonald's France, à Guyancourt. Quarante d'entre eux nous ont été communiqués par le collectif McDroits.

Dans le cadre de ces enquêtes, nous avons épluché plusieurs dizaines de documents administratifs ou judiciaires et nous avons échangé avec près d'une soixantaine de personnes, des équipiers polyvalents, des managers, des directeurs, des franchisés, des salariés du siège, des avocats ou encore des syndicalistes. Tous les témoignages recueillis n'ont cependant pas pu être cités.

Nous avons contacté toutes les personnes mises en cause dans chacun de nos articles. Plusieurs cas cités dans nos articles font mention de dossiers toujours étudiés par la justice. Tant qu'ils ne sont pas condamnés, les accusés sont bien entendu présumés innocents.

McDonald's a répondu à deux reprises à nos questions, l'ensemble de leurs réponses sont à consulter dans l'onglet prolonger. Ils ont cependant refusé de répondre sur les cas individuels évoqués dans nos articles ainsi que sur le système de franchise.

\* Le prénom a été modifié.

### Les articles de nos confrères de Streetpress :

**Sexisme, grossophobie et harcèlement, 78 employés de McDonald's brisent l'omerta**

**Management par la terreur au siège français de McDonald's**

### Prolonger

**Jeudi 10 septembre 2020, McDonald's France a d'abord répondu à notre collègue Quentin Muller, journaliste à Streetpress. Nous reproduisons leur position qu'il nous ont ensuite transférée.**

*Nous sommes pleinement attachés à offrir un environnement de travail sain, épanouissant et agréable pour l'ensemble de nos salariés et qui s'inscrit dans les valeurs défendues par l'entreprise : l'inclusion, la méritocratie et la promotion interne.*

*McDonald's France suit avec une très grande attention cette question et a mis en place, de longue date, une démarche efficace d'amélioration continue du bien-être au travail. Les résultats de nos sondages d'opinion interne réalisés régulièrement auprès de l'ensemble des salariés du siège le confirment mois après mois. Ainsi, selon la dernière édition de l'étude, près de 8 salariés sur 10 déclarent venir quotidiennement au travail avec enthousiasme (+4pts en 1 an) et 75% des salariés se projettent dans leur futur professionnel chez McDonald's France. Ces résultats sont en outre corroborés par le niveau d'ancienneté des salariés du siège de l'entreprise qui excède les 12 ans en moyenne.*

*Comme dans toute entreprise, il arrive que nous procédions dans le strict respect du cadre légal à des licenciements pour faute ou insuffisance professionnelle. Il s'agit de situations spécifiques qui relèvent à chaque fois de cas particuliers.*

*L'enseigne condamne avec la plus grande fermeté tous comportements qui porteraient atteinte à la dignité des personnes en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créeraient une situation intimidante, hostile ou offensante.*

L'enseigne ne fera pas d'autres commentaires.

**Jeudi 17 septembre 2020, McDonald's France a répondu aux sollicitations de Mediapart et Streetpress, sans pour autant répondre à nos questions. Nous reproduisons ici l'ensemble de leurs réponses.**

*« La méritocratie, l'égalité des chances, le respect de chacun, et la non-discrimination sous toutes ses formes sont les clefs de voûte des valeurs de McDonald's.*

*Au sein de l'enseigne, les compétences, la motivation et les qualités professionnelles sont ainsi toujours reconnues sans aucune considération pour les questions de genre, d'origine ou encore de parcours académiques et professionnels.*

*Ces valeurs prennent corps dans nos 1 490 restaurants, implantés dans tous les territoires, qui reflètent toute la diversité de notre pays. Tous nos clients, en ouvrant la porte d'un restaurant, constatent que nos équipes sont le reflet d'une France diverse et le miroir des territoires dans lesquels nous sommes implantés. Nos restaurants, et c'est une attention de l'ensemble des équipes, sont des lieux de tolérance et de rencontre de toutes les cultures et de toutes les origines.*

*Ainsi, conformément à ces valeurs, McDonald's France condamne avec une grande fermeté tous comportements à connotation sexuelle ou sexiste, tous comportements qui porteraient atteinte à la dignité des personnes en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, et tous comportements qui créeraient une situation intimidante, hostile ou offensante.*

*L'enseigne se refuse évidemment à tout commentaire de situation individuelle, d'instruction interne ou juridique qui serait en cours. De la même manière,*

*McDonald's ne peut cautionner que de fausses accusations soient publiquement proférées envers ses collaborateurs.*

*Notre vigilance est totale pour lutter efficacement contre des comportements inadmissibles, contre toutes discriminations sexuelles, de genre et d'origine. Pour poursuivre cet engagement, l'enseigne a développé des procédures toujours plus efficaces, et en perpétuelle amélioration, d'alerte, de gestion des situations particulières et de formations obligatoires pour l'ensemble des managers travaillant sous enseigne.*

*Une formation spécifique sur la Santé au Travail, écoute et prévention, initiée en 2010, est dispensée à l'ensemble des managers et directeurs de restaurant dans le cadre de leurs parcours de développement des compétences. Tous les 6 mois, nous faisons évoluer nos procédures internes et nos formations pour être à la pointe des pratiques à mettre en œuvre pour une enseigne rassemblant plus de 75 000 salariés.*

*Lors de chaque signalement ou en cas de suspicion, une enquête interne est immédiatement diligentée au niveau de la direction des restaurants, en lien avec les instances représentatives et la médecine du travail, pour faire la lumière sur ces situations toujours uniques et particulières et prendre les mesures qui s'imposent dès lors que des manquements et des comportements non appropriés sont avérés pour ces enquêtes.*

*Cette approche permet d'obtenir des résultats robustes sur les enjeux prioritaires d'égalité femmes-hommes ainsi que sur les éléments clefs de vôûte des valeurs qui nous animent comme la méritocratie ou l'égalité des chances.*

*En 2019, l'index « égalité femmes-hommes », développé par le Ministère du travail, s'élevait, à titre d'exemple, à 82 points pour le siège et les bureaux régionaux, à 93 points pour McDonald's Ouest Parisien ou encore 94 points pour McDonald's Est Parisien. Ces résultats sont bien supérieurs au seuil prévu par le Ministère.*

*Cette exigence se traduit dans nombre d'indicateurs clés mesurés chaque année :*

- *Plus de 80 % des directeurs et des directeurs adjoints sont issus de la promotion interne et ont commencé comme équipiers ;*
- *25 % des salariés du siège ont commencé leur carrière en restaurant ;*
- *52 % du personnel d'encadrement dans les restaurants sont des femmes ;*
- *91 % des équipiers déclarent que les managers de leur restaurant agissent correctement à leur égard.*
- *78 % des salariés recommanderaient à un ami de venir travailler dans leur restaurant McDonald's.*
- *Près de 8 salariés sur 10 déclarent venir quotidiennement au travail avec enthousiasme (+4pts en 1 an)*
- *75 % des salariés se projettent dans leur futur professionnel chez McDonald's France.*

*Ces résultats sont en outre corroborés par le niveau d'ancienneté des salariés du siège de l'entreprise qui excède les 12 ans en moyenne.*

*Celle-ci vient compléter le premier message communiqué à M. Muller :*

*Nous sommes pleinement attachés à offrir un environnement de travail sain, épanouissant et agréable pour l'ensemble de nos salariés et qui s'inscrit dans les valeurs défendues par l'entreprise : l'inclusion, la méritocratie et la promotion interne.*

*McDonald's France suit avec une très grande attention cette question et a mis en place, de longue date, une démarche efficace d'amélioration continue du bien-être au travail. Les résultats de nos sondages d'opinion interne réalisés régulièrement auprès de l'ensemble des salariés du siège le confirment mois après mois. Ainsi, selon la dernière édition de l'étude, près de 8 salariés sur 10 déclarent venir quotidiennement au travail avec enthousiasme (+4pts en 1 an) et 75 % des salariés se projettent dans leur futur professionnel chez McDonald's France. Ces résultats sont en outre corroborés par le niveau d'ancienneté des salariés du siège de l'entreprise qui excède les 12 ans en moyenne.*

*Comme dans toute entreprise, il arrive que nous procédions dans le strict respect du cadre légal à des licenciements pour faute ou insuffisance professionnelle. Il s'agit de situations spécifiques qui relèvent à chaque fois de cas particuliers.*

*L'enseigne condamne avec la plus grande fermeté tous comportements qui porteraient atteinte à la dignité des personnes en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créeraient une situation intimidante, hostile ou offensante. »*

**Directeur de la publication** : Edwy Plenel

**Direction éditoriale** : Carine Fouteau et Stéphane Alliès

**Le journal MEDIAPART est édité par la Société Editrice de Mediapart (SAS).**

Durée de la société : quatre-vingt-dix-neuf ans à compter du 24 octobre 2007.

Capital social : 24 864,88€.

Immatriculée sous le numéro 500 631 932 RCS PARIS. Numéro de Commission paritaire des publications et agences de presse : 1214Y90071 et 1219Y90071.

Conseil d'administration : François Bonnet, Michel Broué, Laurent Mauduit, Edwy Plenel (Président), Sébastien Sassolas, Marie-Hélène Smiéjan, François Vitrani. Actionnaires directs et indirects : Godefroy Beauvallet, François Bonnet, Laurent Mauduit, Edwy Plenel, Marie-Hélène Smiéjan ; Laurent Chemla, F. Vitrani ; Société Ecofinance, Société Doxa, Société des Amis de Mediapart, Société des salariés de Mediapart.

Rédaction et administration : 8 passage Brulon 75012 Paris

**Courriel** : contact@mediapart.fr

**Téléphone** : + 33 (0) 1 44 68 99 08

**Télécopie** : + 33 (0) 1 44 68 01 90

**Propriétaire, éditeur, imprimeur** : la Société Editrice de Mediapart, Société par actions simplifiée au capital de 24 864,88€, immatriculée sous le numéro 500 631 932 RCS PARIS, dont le siège social est situé au 8 passage Brulon, 75012 Paris.

Abonnement : pour toute information, question ou conseil, le service abonné de Mediapart peut être contacté par courriel à l'adresse : serviceabonnement@mediapart.fr. ou par courrier à l'adresse : Service abonnés Mediapart, 4, rue Saint Hilaire 86000 Poitiers. Vous pouvez également adresser vos courriers à Société Editrice de Mediapart, 8 passage Brulon, 75012 Paris.