



Woippy, le 3 janvier 2026

Agression sexuelle à L'Est Républicain : finalement la sanction... sous la pression médiatique

La direction commune de L'Est Républicain/Républicain Lorrain/Vosges Matin (pôle ERV) aurait-elle découvert le Code du travail et sa jurisprudence, depuis le 7 novembre et la réponse inique de notre directeur général quant à sa gestion de l'agression sexuelle à Belfort ?

Après avoir expliqué aux salariés que la direction ne pouvait pas agir à cause du droit du travail et du règlement intérieur pour sanctionner un journaliste en CDI qui a agressé sexuellement une jeune collègue en CDD, voilà que, après des articles de presse, le DG fait **volte-face, en mettant finalement dehors l'auteur des faits, condamné pour cela par la justice.**

Ce fichu Code du Travail, vraiment ?

Courageuse, la victime avait, par l'intermédiaire d'un syndicat, alerté la direction après l'agression subie en 2023. Il faut rappeler que **l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des travailleurs**, même des CDD confrontés à des CDI. Las, à la suite d'une enquête interne où d'autres témoignages ont été apportés, l'agresseur n'a écopé que de trois semaines de mise à pied, et a repris le chemin de l'agence de Belfort, au contact de la jeune femme. Selon le directeur général, dans son *Expresso* diffusé auprès des salariés, la majorité des faits ayant été commis hors du temps de travail ou étant prescrits, il ne pouvait sanctionner le journaliste.

Or, la jurisprudence est claire en la matière, et ce, depuis au moins deux arrêts de la Chambre sociale de la Cour de cassation, en 2011 et 2012. **Même si les faits se sont déroulés hors de l'entreprise, hors du temps de travail, l'employeur peut sanctionner le salarié** si un lien avéré entre vie professionnelle/vie personnelle existe. Les deux personnes étant en contrat avec L'Est Républicain, l'un en CDI, la victime en CDD, difficile de ne pas le voir, ce fameux lien. D'autres leviers existent aussi, comme une sanction non disciplinaire pour « trouble objectif ». Enfin, l'auteur a un **lourd passif en matière de phrases sexuellement explicites lancées à l'emporte-pièce dans l'agence vis-à-vis de jeunes collègues. Là encore, la direction, alertée, a choisi de faire l'autruche.**

Selon le Défenseur des droits, « dès lors que l'employeur est informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement, il doit justifier qu'il a pris les mesures pour faire cesser les faits de harcèlement pour être exonéré de sa responsabilité » (Cass. Soc, 1er juin 2016, n°14-19702). Ce qui relève du harcèlement sexuel peut légitimement s'étendre aux agressions sexuelles. On peut donc se demander si **quelques jours de mise à pied du journaliste mis en cause, et un retour aux faits divers dans la même agence au contact de la victime pendant sept mois, dont deux week-ends seul avec elle** a minima, constituent une réelle tentative de faire cesser les faits. Le Défenseur des droits, lui, est très clair : « Lorsque l'enquête a conduit à reconnaître l'existence du harcèlement sexuel ou de tout agissement répréhensible, l'auteur des faits doit être sanctionné à la hauteur de la gravité des faits commis. »

La victime punie

La direction a manqué à ses obligations de protection de sa salariée. Pire, en appliquant la fameuse stratégie du « laisser-faire », elle a imposé des sanctions à la victime. Elle l'a condamnée, par son inaction : à travailler avec son agresseur; à changer d'agence après sept mois; et enfin, à l'errance professionnelle car la direction a choisi de ne pas renouveler son CDD.

En jouant le pourrissement de la situation, la direction s'est mise du côté de l'auteur des faits.

A notre actionnaire de « ne pas laisser-faire »

Pour faire en sorte que plus jamais aucune consœur et aucun confrère ne vive cela, après avoir réclamé en Comité social et économique (CSE) des explications à notre direction générale commune ERV, le SNJ-CGT du Républicain Lorrain (groupe de presse Ebra) demande à notre actionnaire, le Crédit Mutuel:

- une enquête sur l'agence de Belfort, confiée à un cabinet extérieur spécialisé sur les questions de violences sexistes et sexuelles, afin d'identifier d'autres victimes potentielles et des responsables de ce laisser-faire.
- une enquête sur l'enquête confiée à un cabinet extérieur, car manifestement, des erreurs ont été commises. Les conclusions devront être rendues publiques et envoyées à tous les salariés du pôle ERV, en toute transparence.
- le départ des personnes de l'encadrement qui ont volontairement laissé faire. Comment croire en la capacité de Christophe Mahieu, le directeur général, à protéger les victimes désormais ? Quel rôle a joué Sébastien Georges, ancien rédacteur en chef en poste à l'époque des faits, dans le maintien de l'agresseur ? Et la direction des ressources humaines ?
- la mise en place d'enquêtes, confiées à un cabinet extérieur spécialisé, pour tout signalement de fait évoquant les violences sexistes et sexuelles au sein du groupe. Vu l'ampleur du naufrage, aucune victime ne pourra faire confiance à la direction pour la protéger.

Cette affaire a clos une année 2025 catastrophique pour les salariés du groupe Ebra. Elle a commencé avec un PDG, Philippe Carli, qui a « liké » sans vergogne les posts d'extrême droite sur LinkedIn, puis un rédacteur en chef, Sébastien Georges, mis en cause par les trois rédactions du pôle ERV en raison de son management brutal, pour enfin se terminer par la **découverte d'une agression sexuelle étouffée par la direction du pôle.**

Cette année 2026, on aimerait bien être agréablement surpris. Ça nous changerait.

➤ **Contacteur, adhérer : snjcgterv@gmail.com**