

# **CHARTRE ÉTHIQUE ET RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE**

**HOTELS  
EN VILLE**

## SOMMAIRE

<b>MOT DE LA FONDATRICE DE HOTELS EN VILLE</b>	<b>2</b>
<b>1. LE CADRE DANS LEQUEL S'INSÈRE CETTE CHARTE</b>	<b>2</b>
1.1 NOTRE RAISON D'ÊTRE	3
1.2 NOTRE VISION	3
1.3 NOS MISSIONS	3
1.4 À QUI S'APPLIQUE CETTE CHARTE ?	4
1.5 COMMENT S'UTILISE CETTE CHARTE ?	4
1.6 QUI CONTACTER POUR UNE QUESTION OU UNE DIFFICULTÉ EN LIEN AVEC CETTE CHARTE ?	5
1.7 QUELLES CONSÉQUENCES EN CAS DE NON-RESPECT DE LA CHARTE ?	6
<b>2. NOS VALEURS</b>	<b>8</b>
2.1 UNE CULTURE DU PARTAGE	8
2.2 DES ENGAGEMENTS RESPONSABLES	8
2.3 L'HUMAIN AU CŒUR DE NOS PROJETS	8
2.4 UNE HÔTELLERIE SINGULIÈRE	8
<b>3. NOS ENGAGEMENTS</b>	<b>9</b>
3.1 ENGAGEMENT EN MATIÈRE DE GESTION DURABLE ET RESPONSABLE	9
3.2 ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL	10
3.3 ENGAGEMENT SOCIAL ET RESSOURCES HUMAINES	11
3.4 ENGAGEMENT SOCIÉTAL	13
3.5 ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE	14
3.6 ENGAGEMENT CONTRE LA CORRUPTION	15
3.7 ENGAGEMENT EN MATIÈRE DE PROTECTION DU PATRIMOINE CULTUREL	16

## **MOT DE LA FONDATRICE DE HOTELS EN VILLE**

Depuis 2014, nous cultivons ce savoir-recevoir dont la nature première est d'offrir des expériences mémorables. Pour transmettre et perpétuer cette émotion, Hotels en ville œuvre au quotidien pour une hôtellerie plus soutenable et responsable. C'est avant tout une question de convictions : nous nous ingénions à déployer une hospitalité respectueuse de l'humain comme de l'environnement. Cet attachement responsable s'anime à travers ses dimensions économiques, sociales et environnementales : il stimule toute notre attention aux petits gestes comme aux grandes résolutions. Cet engagement, nous le faisons évoluer au cœur de nos équipes et pour nos hôtes : notre hospitalité agit dans le bon sens de l'innovation tout en préservant l'esprit de tradition de nos métiers, avec autant de raison que de passion. Hotels en ville cultive un savoir-faire hôtelier réconcilié avec un savoir-être en constant progrès.

**Caroline PIEL**

Fondatrice & Directrice Générale



## 1. LE CADRE DANS LEQUEL S'INSÈRE CETTE CHARTE

### 1.1 NOTRE RAISON D'ÊTRE

Transmettre notre passion de l'art de recevoir pour valoriser une hôtellerie singulière, de manière innovante et engagée.

### 1.2 NOTRE VISION

Construire un avenir hôtelier responsable se fonde sur l'écoute des attentes tant de nos hôtes que de nos clients et équipes. En apprenant de nos expériences et en transmettant notre savoir, nous visons l'excellence. Pour la mise en œuvre d'une hôtellerie toujours plus soutenable, nos équipes réfléchissent et intègrent les bonnes pratiques favorisant le bien-être au travail, l'inclusion, le respect de l'environnement et les innovations permettant d'insuffler une dynamique positive à notre secteur.

### 1.3 NOS MISSIONS

Accompagner nos clients hôteliers sur le cycle de vie complet de leur établissement relève d'un conseil stratégique qui voit loin et d'un support opérationnel au plus près. De la conception à l'exploitation, en passant par la rénovation, nous œuvrons pour créer de la valeur économique soutenable.

Avec pour objectif primordial de faire découvrir l'art de recevoir à la française à nos hôtes, nous tenons à favoriser un environnement de confiance. Cette bienveillance repose sur une éthique humaniste avant tout : nous donnons leur pleine valeur à la singularité et à l'expérience de chacun des collaborateurs des hôtels. Renforcer leurs compétences, guider et mettre en évidence les talents vont de pair avec des formations professionnelles sur mesure, des évolutions salariales équitables et une approche managériale bienveillante.

Afin de pleinement réaliser nos missions de manière vertueuse, nous créons et pérennisons des partenariats avec des parties prenantes partageant nos valeurs de responsabilité. Le rayonnement de nos activités présentes et futures s'inscrit dans une dimension d'altérité et de soutenabilité que nous voulons tant fédératrice que sincère.

## **1.4 À QUI S'APPLIQUE CETTE CHARTE ?**

Cette Charte s'applique à l'ensemble des collaborateurs de Hotels en Ville, qu'ils soient permanents ou temporaires, qu'ils travaillent au siège ou dans les hôtels faisant partie de notre collection.

Elle concerne également :

- les collaborateurs des établissements accompagnés dans le cadre de nos missions d'assistance à maîtrise d'ouvrage, de gestion opérationnelle ou de conseil en stratégie hôtelière,
- ainsi que nos partenaires extérieurs, notamment fournisseurs, prestataires, sous-traitants et agences de communication, dans le cadre de leurs relations contractuelles avec Hotels en ville.

Tous nos managers, chefs de projet, directeurs d'hôtel et coordinateurs opérationnels ont un rôle clé : ils sont garants de l'exemplarité, de la promotion active des engagements éthiques de la Charte, et de leur mise en œuvre au quotidien.

Cette Charte est communiquée lors de chaque intégration, lors de formations internes, et elle est disponible sur les supports de communication internes de Hotels en ville. Elle est également accessible à nos clients et partenaires sur notre site internet [www.hotelsenville.com](http://www.hotelsenville.com).

Elle est régulièrement mise à jour pour refléter l'évolution de nos activités, de notre vision stratégique, des attentes sociétales, et des exigences légales ou sectorielles (ex. référentiels RSE, certifications, législation sociale et environnementale).

## **1.5 COMMENT S'UTILISE CETTE CHARTE ?**

Bien que tous nos hôtels soient situés à Paris, Hotels en ville évolue dans un écosystème complexe et en transformation : exigences réglementaires, attentes accrues des client·es et salariés, engagements RSE, enjeux climatiques, pressions concurrentielles, etc.

Cette Charte ne remplace pas les lois, règlements, contrats ou politiques internes applicables dans chaque structure hôtelière. Elle ne prétend pas non plus couvrir toutes les situations auxquelles un·e collaborateur·rice ou un·e dirigeant·e pourrait être confronté·e. Elle a pour vocation de fournir des

repères éthiques concrets, et de rappeler l'état d'esprit qui doit présider à chaque décision.

Dans tous les cas, chaque personne travaillant pour ou avec Hotels en ville doit faire preuve :

- de bon sens,
- d'esprit critique,
- de discernement,
- et d'alignement avec les valeurs de l'entreprise.

En cas de doute sur une décision, il est essentiel de se poser les questions suivantes :

1. Est-ce légal ?
2. Est-ce conforme aux engagements de la Charte éthique et RSE de Hotels en ville ?
3. Est-ce cohérent avec notre raison d'être, notre mission, nos valeurs ?
4. Quelles conséquences cette décision pourrait-elle avoir pour l'hôtel, les équipes, nos client·es, notre réputation ?
5. Serais-je à l'aise pour expliquer cette décision à mes collègues, à ma hiérarchie, ou publiquement ?

Si la réponse à l'une de ces questions est incertaine ou inconfortable, il convient de s'abstenir, et d'en parler immédiatement avec un référent.

### 1.6 QUI CONTACTER POUR UNE QUESTION OU UNE DIFFICULTÉ EN LIEN AVEC CETTE CHARTE ?

Chaque collaborateur·rice de Hotels en ville, qu'il ou elle soit en poste au siège ou en établissement, peut — et doit — en toute circonstance, signaler toute situation ou question relevant de l'éthique, de la responsabilité sociale ou de la conformité avec cette Charte.

Plusieurs interlocuteurs sont disponibles selon le contexte :

- Votre responsable direct ou votre manager, en priorité ;

- Le ou la Référent·e opérationnel et RSE de votre hôtel ;
- La Direction Générale, pour les situations complexes ou transversales.

Un dispositif d'alerte interne permet également à chaque collaborateur·rice de signaler de manière confidentielle :

- Tout comportement contraire à cette Charte,
- Toute situation à risque sur le plan légal, réglementaire ou éthique,
- Ou toute forme de pression ou de non-respect des engagements sociaux ou environnementaux.

🔑 Ce dispositif est accessible par e-mail confidentiel à l'adresse dédiée : [alerte@hotelsenville.com](mailto:alerte@hotelsenville.com)

⚠️ Hotels en ville interdit formellement toute forme de représailles envers une personne ayant exprimé, de bonne foi, une alerte ou un doute éthique. Le respect et la confidentialité sont garantis à chaque étape du traitement de la situation.

## **1.7 QUELLES CONSÉQUENCES EN CAS DE NON-RESPECT DE LA CHARTE ?**

Le non-respect de la Charte Éthique et RSE peut avoir des conséquences graves, tant pour Hotels en ville que pour les personnes impliquées.

En cas de manquement aux principes de cette Charte, les risques sont multiples :

- Pour l'entreprise : perte de confiance des clients et partenaires, atteinte à la réputation, exclusion de dispositifs de financement ou de certification, poursuites judiciaires, etc.
- Pour le collaborateur ou la collaboratrice concerné·e : sanctions disciplinaires (avertissement, blâme, voire licenciement), sanctions civiles (dommages-intérêts), ou pénales (amendes, peines de prison dans les cas les plus graves).

Ces conséquences s'appliquent également aux partenaires ou prestataires externes qui agiraient en contradiction avec les engagements de la présente

Charte. Dans ce cas, Hotels en ville se réserve le droit de résilier tout contrat ou de mettre fin à la relation commerciale.

## **2. NOS VALEURS**

### **2.1 UNE CULTURE DU PARTAGE**

Nous croyons que l'hospitalité est un art vivant qui se partage. Nous valorisons l'apprentissage mutuel, la transmission des savoirs et la culture de l'expérience. Chaque collaborateur est un ambassadeur de notre vision, et chaque client une opportunité de transmettre notre passion.

### **2.2 DES ENGAGEMENTS RESPONSABLES**

Nous agissons avec intégrité et exigence, en plaçant la responsabilité au cœur de nos décisions. De la conception à la gestion de nos hôtels, en passant par le choix de nos partenaires, notre démarche repose sur une gouvernance éthique, un impact environnemental contrôlé et des actions concrètes en faveur de la société.

### **2.3 L'HUMAIN AU CŒUR DE NOS PROJETS**

Nous croyons en la force du collectif, dans un environnement de travail bienveillant, sûr et inclusif. L'épanouissement des équipes est un levier d'excellence. Nous soutenons les parcours professionnels, encourageons les prises d'initiatives et valorisons les talents.

### **2.4 UNE HÔTELLERIE SINGULIÈRE**

Nous défendons une vision d'hôtellerie ancrée dans ses territoires, respectueuse de la culture locale, créative dans l'offre d'expérience, et fidèle à l'élégance de l'accueil à la française. Chaque projet est unique, conçu avec soin et sens.

### 3. NOS ENGAGEMENTS

#### 3.1 ENGAGEMENT EN MATIÈRE DE GESTION DURABLE ET RESPONSABLE

(Green Globe : A.1.9 / Transversal – Parties prenantes concernées : toutes)

##### CE QUE CELA SIGNIFIE POUR HOTELS EN VILLE

La durabilité ne doit pas être un argument de communication, mais une réalité vécue, mesurée et pilotée. C'est un cadre structurant pour notre gouvernance, nos décisions et notre culture d'entreprise. Cela implique des pratiques responsables à tous les niveaux, de la société de gestion aux établissements.



##### VOUS DEVEZ TOUJOURS

- Intégrer nos valeurs éthiques dans vos décisions opérationnelles, managériales et commerciales.
- Participer activement aux démarches de labellisation ou d'amélioration continue (Ecolabel européen et Green Globe).
- Identifier, prévenir et documenter les risques éthiques liés à votre activité ou vos partenaires (ex : fournisseurs, influenceurs, clients, etc.).
- Associer toutes les parties prenantes à la dynamique RSE de l'entreprise (équipe, fournisseurs, clients, riverains, collectivités, etc.).
- Adopter une posture d'écoute, de transparence et de redevabilité vis-à-vis des enjeux sociaux et environnementaux.



##### VOUS NE DEVEZ JAMAIS

- Prendre des décisions opérationnelles qui entravent les engagements RSE de l'entreprise sans en référer.
- Fermer les yeux sur des incohérences entre les valeurs affichées et les pratiques réelles.
- Minimiser ou ignorer les signaux faibles d'un risque éthique ou environnemental.

## **EXEMPLE**

La situation : Un partenaire influenceur propose un partenariat commercial, mais ses contenus passés contiennent des propos sexistes ou des attitudes irrespectueuses des normes sociales ou culturelles promues par HEV.

Ce que vous devez faire : Refuser la collaboration, même si elle semble profitable à court terme, car elle entre en contradiction avec notre raison d'être et notre engagement envers nos équipes et nos client-es.

## **3.2 ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL**

(Green Globe : D.3.3.1 / Parties prenantes concernées : toutes)

### **CE QUE CELA SIGNIFIE POUR HOTELS EN VILLE**

Nous sommes convaincus que l'hôtellerie doit jouer un rôle actif dans la transition écologique. Cela passe par des choix rigoureux dès la conception des projets, une gestion exemplaire des ressources naturelles, et l'implication de toutes les parties prenantes dans la réduction de notre empreinte écologique.



### **VOUS DEVEZ TOUJOURS**

- Intégrer des critères de performance environnementale dans chaque phase du cycle de vie d'un hôtel (conception, rénovation, exploitation).
- Favoriser les achats responsables, notamment auprès de fournisseurs locaux ou écoresponsables, en trouvant un équilibre avec les contraintes budgétaires.
- Mettre en œuvre des pratiques de gestion durable : réduction des consommations d'énergie, d'eau, tri et réduction des déchets, lutte contre le gaspillage alimentaire.
- Sensibiliser et former les collaborateurs à l'éco-gestion de l'établissement.
- Informer les client-es de manière claire et pédagogique sur les actions environnementales mises en place, et les associer à ces démarches.



## VOUS NE DEVEZ JAMAIS

- Lancer des travaux ou exploiter un hôtel sans mesurer et suivre ses impacts environnementaux.
- Fermer les yeux sur le gaspillage (eau, énergie, produits d'accueil) ou le non-respect des procédures de tri et de réduction des déchets.
- Tromper le client sur l'impact environnemental réel de l'établissement (greenwashing).

### EXEMPLE

La situation : Un client découvre à son arrivée que la piscine chauffée de l'établissement fonctionne 24h/24 malgré la faible affluence et les températures extérieures clémentes.

Ce que vous devez faire : Réaliser un audit des pratiques de consommation énergétique de l'hôtel et mettre en place des dispositifs automatiques ou des procédures d'économie d'énergie, en cohérence avec les engagements RSE et les attentes des client-es.

### 3.3 ENGAGEMENT SOCIAL ET RESSOURCES HUMAINES

(Green Globe : B.6.2, B.6.4, B.6.5, B.7.1, B.7.2, B.8.1 / Parties prenantes concernées : employés, candidats)

#### CE QUE CELA SIGNIFIE POUR HOTELS EN VILLE

Nos "artisans de l'hospitalité" sont au cœur de notre singularité. Offrir des conditions de travail respectueuses, des parcours professionnels valorisants, et un environnement bienveillant est fondamental pour que chacun-e puisse s'épanouir dans un métier exigeant, mais profondément humain. Hotels en ville promeut un management d'exemplarité et lutte activement contre les pratiques toxiques qui peuvent être encore trop présentes dans le secteur.



### **VOUS DEVEZ TOUJOURS**

- Recruter en appliquant les principes de la Charte du recrutement inclusif et responsable, sans discrimination de genre, d'âge, d'origine, de handicap ou d'orientation.
- Prévenir les risques de harcèlement, discrimination ou de violence en veillant à un management bienveillant, exigeant et éthique. Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, notamment dans la planification des horaires et des jours de repos.
- Développer les compétences via des plans de formation adaptés, en luttant contre l'obsolescence professionnelle.
- Intégrer et former systématiquement les nouvelles recrues aux valeurs et aux pratiques de Hotels en ville.
- Mettre en place un dialogue social ouvert, constructif et respectueux.



### **VOUS NE DEVEZ JAMAIS**

- Tolérer ou reproduire des comportements violents ou toxiques, même s'ils ont été observés dans d'autres établissements ou réseaux hôteliers.
- Recruter ou évaluer un-e candidat-e sur des critères non professionnels.
- Faire pression sur les collaborateurs en période de forte activité sans dialogue ni reconnaissance.
- Dissimuler des cas de souffrance au travail, de harcèlement, ou des pratiques managériales contraires aux valeurs de HEV.

Conformément à la législation française et aux exigences du label Green Globe, nous réaffirmons notre engagement à proscrire strictement le travail des enfants de moins de 15 ans, ainsi que toute forme d'exploitation, qu'elle soit commerciale ou sexuelle, à l'égard des enfants et des adolescents. Cet engagement s'inscrit dans une démarche éthique et responsable visant à garantir le respect des droits fondamentaux de l'enfant dans l'ensemble de nos activités.

## **EXEMPLE**

La situation : Une responsable constate qu'un nouveau collaborateur est soumis à des remarques sexistes récurrentes, considérées comme "de l'humour" par une partie de l'équipe.

Ce que vous devez faire : Intervenir immédiatement pour rappeler la règle, sensibiliser l'équipe sur l'impact de ces comportements, et proposer un temps de discussion collective sur le respect au travail.

## **3.4 ENGAGEMENT SOCIÉTAL**

(Green Globe : A.5.1 / Parties prenantes concernées : clients)

### **CE QUE CELA SIGNIFIE POUR HOTELS EN VILLE**

Nous croyons à une hospitalité qui s'inscrit dans la société, qui valorise l'expérience client sans exclure, et qui place la relation humaine, l'écoute et la personnalisation au cœur du séjour. L'art de recevoir à la française, tel que nous le défendons, est respectueux, inclusif et responsable.



### **VOUS DEVEZ TOUJOURS**

- Offrir un accueil authentique, chaleureux et respectueux à tous les client-es, quelles que soient leurs origines, croyances, expressions de genre ou situations.
- Considérer chaque moment du parcours client (avant, pendant, après le séjour) comme une opportunité d'écoute et de relation de qualité.
- Informer avec transparence sur l'état réel des prestations (chambres, services, éventuels travaux ou limitations).
- Mettre en place des politiques d'annulation et de remboursement humaines, notamment en cas de circonstances exceptionnelles (deuil, catastrophe naturelle, empêchement majeur).
- Veiller à une tarification équitable et éviter les dérives de yield management créant un sentiment d'injustice (ex : écart de prix trop important sans justification).



## VOUS NE DEVEZ JAMAIS

- Dissimuler des éléments susceptibles d'altérer l'expérience client (ex : services indisponibles, nuisances, travaux).
- Privilégier des influenceurs ou collaborations médiatiques allant à l'encontre de nos valeurs d'inclusion, de respect et d'intégrité.
- Adopter des politiques commerciales agressives, impersonnelles ou abusives.

### EXEMPLE

La situation : Une famille ayant réservé une suite pour 500 € découvre qu'un client a réservé la même chambre à 180 € la veille sur un autre canal.

Ce que vous devez faire : Expliquer clairement les politiques tarifaires, ajuster si nécessaire, et proposer un geste commercial ou surclassement pour restaurer la relation de confiance.

## 3.5 ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE

(Green Globe : B.5.2 / Parties prenantes concernées : ONG, associations)

### CE QUE CELA SIGNIFIE POUR HOTELS EN VILLE

Nous sommes des acteurs ancrés dans des territoires vivants. L'hôtel ne doit pas être une bulle isolée, mais un espace de dialogue et de coopération avec les associations locales, les ONG, les acteurs publics et les habitants. Nos établissements doivent contribuer à la vitalité du tissu social.



## VOUS DEVEZ TOUJOURS

- Développer des partenariats avec des associations locales ou nationales portant des projets sociaux, environnementaux ou éducatifs.
- Soutenir des actions solidaires concrètes (collectes, dons, mécénat de compétences, accueil de publics en insertion, etc.).
- Intégrer les préoccupations des riverains dans les décisions opérationnelles majeures.

- Veiller à prévenir les nuisances liées à l'activité hôtelière (bruits, livraisons, circulation).



#### **VOUS NE DEVEZ JAMAIS**

- Développer des activités ou projets en méconnaissance des attentes des riverains ou sans consultation minimale des communautés locales.
- Ignorer les retours ou critiques des acteurs associatifs si elles sont formulées de manière constructive.

#### **EXEMPLE**

La situation : Une rénovation majeure est prévue dans un hôtel situé dans un quartier résidentiel calme.

Ce que vous devez faire : Informer les riverains, co-construire des horaires adaptés, et proposer des mesures de réduction des nuisances (matériel, panneaux acoustiques, planning transparent, etc.).

### **3.6 ENGAGEMENT CONTRE LA CORRUPTION**

(Codes : B.11.1 à B.11.8 / Parties prenantes concernées : toutes)

#### **CE QUE CELA SIGNIFIE POUR HOTELS EN VILLE**

L'intégrité est un pilier non négociable de notre éthique professionnelle. Elle garantit la transparence de nos pratiques, la fiabilité de nos décisions et la crédibilité de notre projet d'entreprise. Cela concerne le recrutement, les achats, les relations commerciales et les collaborations extérieures



#### **VOUS DEVEZ TOUJOURS**

- Déclarer tout conflit d'intérêts potentiel à votre hiérarchie (ex : relation personnelle avec un fournisseur).
- Respecter les procédures internes de validation des achats, contrats et appels d'offres.

- Assurer une transparence complète dans les processus de recrutement et d'évaluation des performances.
- Favoriser des relations de confiance avec les fournisseurs, fondées sur des critères objectifs (qualité, prix, RSE, etc.)
- Refuser tout pot-de-vin ou équivalent qui serait sollicité ou proposé ou autres tentatives de corruption illégales.



#### **VOUS NE DEVEZ JAMAIS**

- Accepter des pots-de-vin, des cadeaux ou avantages personnels de la part d'un prestataire, client, fournisseur ou candidat. Ceci est strictement interdit.
- Favoriser un partenaire ou une entreprise sur la seule base d'une relation informelle ou d'un intérêt personnel. Ceci est strictement interdit.
- Reproduire des pratiques de favoritisme issues d'autres expériences professionnelles. Ceci est strictement interdit.

#### **EXEMPLE**

La situation : Un responsable d'établissement reçoit une proposition de voyage offert par un fournisseur en échange d'un engagement contractuel sur plusieurs mois.

Ce que vous devez faire : Refuser l'avantage et signaler la situation à la direction pour évaluation éthique du partenariat.

### **3.7 ENGAGEMENT EN MATIÈRE DE PROTECTION DU PATRIMOINE CULTUREL**

(Green Globe : C.1.1, C.1.2, C.2.1, C.3.1, C.3.2, C.4.2 / Parties prenantes concernées : clients, ONG, tous)

#### **CE QUE CELA SIGNIFIE POUR HOTELS EN VILLE**

Implantés exclusivement à Paris, nos hôtels s'inscrivent dans un environnement urbain dense, chargé d'histoire, de cultures et d'identités

multiples. Chacun d'eux reflète un concept unique imaginé par Hotels en ville, en dialogue avec l'architecture, l'histoire et l'atmosphère du quartier. Préserver ce patrimoine matériel et immatériel fait partie intégrante de notre raison d'être.



### **VOUS DEVEZ TOUJOURS**

- Concevoir ou rénover chaque hôtel en respectant le caractère architectural, historique et social de son quartier parisien.
- Intégrer les savoir-faire artisanaux locaux (ébénisterie, ferronnerie, textile, etc.) dans les aménagements ou éléments décoratifs.
- Créer des expériences client mettant en valeur l'histoire ou la culture du quartier (partenariats culturels, médiation, storytelling).
- Sensibiliser les client-es au respect des lieux, des habitants, des rythmes du quartier et des normes de civilité parisienne.
- Collaborer avec les architectes des Bâtiments de France (ABF), la mairie d'arrondissement et les services culturels lorsque le projet le nécessite.



### **VOUS NE DEVEZ JAMAIS**

- Uniformiser les concepts hôteliers au détriment de l'identité locale ou du bâtiment existant.
- Dénaturer un bâtiment ou son environnement sans concertation ni étude patrimoniale.
- Instrumentaliser des éléments culturels ou symboliques sans les replacer dans leur contexte parisien ou historique.

### **EXEMPLE**

La situation : Un hôtel situé dans le Marais prévoit de moderniser sa façade avec des enseignes lumineuses agressives.

Ce que vous devez faire : Consulter la Direction de l'urbanisme de la Ville de Paris et l'Architecte des Bâtiments de France (ABF) pour valider les

modifications. Préférer une signalétique discrète, intégrée dans le paysage urbain du secteur sauvegardé, respectueuse du bâti ancien et de l'identité du quartier.

L'établissement s'engage à se conformer rigoureusement à l'ensemble des normes, conventions et dispositions légales et réglementaires françaises applicables à ses activités.