

**TRIBUNAL
DE GRANDE
INSTANCE
DE PARIS**



1/4 social

N° RG :
14/03709

N° MINUTE :

Assignation du :
10 mars 2014

ANNULATION
DECISION
INTERDICTION SOUS
ASTREINTE

F B

**JUGEMENT
rendu le 17 juin 2014**

DEMANDEURS

**COMITÉ D'HYGIÈNE DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS
DE TRAVAIL HOTEL BRISTOL**
112 rue Faubourg Saint Honoré
75008 PARIS

**UNION LOCALE DES SYNDICATS CGT DU 8ÈME
ARRONDISSEMENT DE PARIS**
32 rue d'Edimbourg
75008 PARIS

représentés par Me Samuel GAILLARD, avocat au barreau de PARIS,
vestiaire #E0318

DÉFENDERESSE

S.A.S. HOTEL LE BRISTOL
112 rue du Faubourg Saint Honoré
75008 PARIS

représentée par Maître Sophie UETTWILLER de la SCP UGGC
AVOCATS, avocat au barreau de PARIS, vestiaire #P0261

**Expéditions
exécutoires
délivrées le :**

COMPOSITION DU TRIBUNAL

Madame Anne LACQUEMANT, Vice-Président
Président de la formation

Madame Florence BUTIN, Vice-Président
Madame Pénélope POSTEL-VINAY, Vice-Président
Assesseurs

assistées de Elisabeth AUBERT, Greffier lors des débats

DÉBATS

A l'audience du 6 mai 2014
tenue en audience publique

JUGEMENT

- Contradictoire.
- En premier ressort.
- Prononcé publiquement, par mise à disposition au greffe, les parties en ayant été avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.
- Signé par Anne LACQUEMANT, Président et par Elisabeth AUBERT, greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

La société HOTEL LE BRISTOL, qui gère l'établissement du même nom appartenant à la plus haute catégorie de la classification des hôtels de tourisme en France, employait au 31 août 2013 594 salariés.

Depuis d'importants travaux d'agrandissement et de rénovation entrepris en 2009, cet hôtel compte 188 chambres dont 92 suites et comporte notamment un jardin privatif, une piscine offrant une vue panoramique, un SPA, une salle de sport, un restaurant gastronomique, une brasserie et deux bars.

Il est organisé par départements dont le service dit de l'Hébergement, au sein duquel travaillent les valets, gouvernant(e)s et femmes de chambre.

L'activité des 67 femmes et valets de chambre de l'hôtel est actuellement organisée en 3 services distincts : le service de jour, débutant entre 8 et 10 heures selon les équipes et comportant principalement le nettoyage des suites et chambres, le service middle, prenant en compte la régulation et les aléas de la matinée et s'étalant entre 13h et 20h45, et le service du soir (15h15 à 22h45), qui représente pour l'essentiel le nettoyage des étages et parties communes ainsi que la préparation de certaines chambres.

La charge de travail incombant à chacun(e) est évaluée selon un système dit de crédit, qui correspond à une unité de valeur définie par référence à une chambre standard, déclinée ensuite suivant des facteurs environnementaux et la nature des tâches à effectuer. Ainsi, les salariés à temps plein doivent réaliser pour le service de jour 6 crédits par jour lorsqu'ils sont seuls et 12 lorsqu'ils travaillent en binôme, et 15 à 19 crédits selon les zones concernées -Matignon/Résidence ou hôtel- lorsqu'ils sont en service de nuit.

Un crédit ou un demi-crédit peut être retiré de la charge pour tenir compte de circonstances particulières liées aux caractéristiques de la chambre, à des travaux spécifiques ou aux exigences de certains clients. Le nombre de crédits pour le service du soir est décompté à partir de 18 heures.

Le 3 septembre 2013, le CHSCT de l'HOTEL LE BRISTOL a été saisi d'un projet dit de « *révision du nombre de crédits au service valets et femmes de chambre* » prévoyant d'une part, de porter celui-ci à 7 pour le service du matin, et d'autre part, s'agissant du service du soir, de donner une priorité « *au nettoyage des chambres qui n'auront pas été attribuées le matin pendant le temps habituellement réservé à l'entretien des couloirs* » cette tâche étant confiée à un équipier, le nombre de couvertures réalisées par les valets et femmes de chambre restant par ailleurs inchangé.

Lors de la première réunion d'information sur le projet tenue le 4 septembre 2013, le CHSCT a décidé de recourir à une expertise sur le fondement de l'article L. 4614-12 2° du code du travail en vue « *d'étudier la proposition de la direction, quel sera l'impact de ce changement sur la santé physique et mentale des salariés de ce service* », en étudier l'organisation actuelle et émettre des propositions.

Le rapport a été présenté au CHSCT le 7 novembre 2013 dans sa version non définitive, puis le 14 novembre dans sa version finalisée.

Consulté le 6 décembre 2013, le CHSCT a refusé d'émettre un avis sur le projet aux motifs que la réforme envisagée représentait une augmentation de la productivité de 16% et que parallèlement, la direction n'apportait pas de réponses concrètes et précises aux interrogations des élus et aux préconisations de l'expert permettant à l'instance « *de jouer son rôle sur la prévention des risques* ».

Considérant au regard des informations transmises que ce refus d'avis s'analysait en un avis défavorable, la direction a mis en œuvre le projet à compter du 1er mars 2014, date à laquelle la nouvelle organisation est devenue effective.

Suivant assignation délivrée à jour fixe le 10 mars 2014 à la SAS HOTEL LE BRISTOL et dernières conclusions notifiées le 6 mai 2014, le CHSCT et l'UNION LOCALE DES SYNDICATS CGT du 8ème arrondissement de Paris demandent au tribunal, au bénéfice de l'exécution provisoire :

-d'annuler la décision de la société de réviser le nombre de crédits au service valets et femmes de chambres ;

-d'interdire à la société HOTEL LE BRISTOL la poursuite de la mise en œuvre de la révision du nombre de crédits au service valets et femmes de chambre, ce sous astreinte de 5.000 euros par jour de retard à compter de la signification de la décision au profit de l'UNION LOCALE DES SYNDICATS CGT du 8ème arrondissement de Paris ;

-de réserver à la présente juridiction la liquidation de l'astreinte ;

-de condamner la société HOTEL LE BRISTOL à prendre en charge les frais et honoraires de la défense du CHSCT liés à la présente instance, incluant l'honoraire article 10 du tarif des huissiers en cas de recouvrement forcé (décret 96-1080 du 12 décembre 1996 modifié par décret 2001-212 du 8 mars 2001) ;

-de condamner en conséquence la société HOTEL LE BRISTOL au paiement des honoraires de Maître GAILLARD, avocat du CHSCT pour un montant de 3.075 euros qui seront directement recouvrés ;

-de condamner la société HOTEL LE BRISTOL à payer à l'UNION LOCALE DES SYNDICATS CGT du 8ème arrondissement de Paris la somme de 3.075 euros TTC sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

-de condamner la SAS HOTEL LE BRISTOL aux dépens.

Le CHSCT expose à l'appui de ses demandes que les justifications du projet présentées par la direction sont contestables en ce que la charge de travail contrairement à ce qu'elle affirme n'a pas diminué mais au contraire s'est accrue, et que la comparaison faite avec l'organisation du travail au sein d'autres établissements du même type n'est pas pertinente.

Il soutient que le projet induit des risques évidents pour la santé des salariés dont les conditions de travail analysées par l'expert sont déjà décrites comme préoccupantes, et que les changements envisagés sont susceptibles de dégrader les relations déjà difficiles avec les gouvernant(e)s et d'accentuer le stress psychologique des femmes de chambre et valets vivant dans l'inquiétude de perdre leur emploi.

Il souligne que le rapport d'expertise préconise la mise en place d'indicateurs fiables et précis et d'une politique de prévention des risques avant toute modification du nombre des crédits, ce qui a été approuvé par l'inspection du travail aux termes d'un courrier en date du 15 novembre 2013, et que la direction prétend répondre à ces recommandations au moyen d'un « *plan d'accompagnement* » ne comportant en réalité aucune mesure sérieuse ni indication de budget associé.

Il fait enfin valoir que l'employeur est tenu d'une obligation de prévention des risques en matière de santé et de sécurité et doit prendre les mesures adaptées et que le CHSCT doit, lorsqu'il est consulté sur un projet important, être précisément et complètement informé sur sa finalité et sur le dispositif d'accompagnement qu'il nécessite.

Suivant conclusions notifiées le 30 avril 2014, la société HOTEL LE BRISTOL demande au tribunal de :

-constater que le plan d'accompagnement pour la mise en œuvre de la révision des crédits au sein du service Hébergement répond à chacune des préconisations de l'expert,

-constater que la demande d'annulation de la réorganisation des crédits du service femmes et valets de chambre effective depuis le 1er mars 2014 n'est pas fondée,

-débouter les requérants de l'ensemble de leurs demandes, fins et conclusions,

-condamner l'Union Locale CGT du 8ème arrondissement à verser à la société HOTEL LE BRISTOL une indemnité de 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La société fait observer à titre préliminaire que les demandeurs se prévalent d'un risque grave pour la santé des salariés du service Hébergement en présence d'un projet parallèle d'harmonisation de la durée de travail par une généralisation de la durée légale de travail à 35 heures hebdomadaires, ce qui revient à dénaturer la notion même de RTT qui n'est pas un avantage mais une récupération due en raison d'un dépassement de la durée légale du travail, et que ces mesures tendent précisément à répondre aux recommandations de l'expert.

Elle expose que lors de la réunion de restitution du rapport final, présenté au CHSCT le 14 novembre 2013, elle s'est immédiatement engagée à en suivre les préconisations au moyen d'un plan d'accompagnement.

Elle fait valoir que le projet de révision du nombre de crédits est indispensable compte-tenu de la demande de la clientèle et du contexte concurrentiel dans lequel évolue le BRISTOL, lui imposant également de maîtriser ses coûts de fonctionnement, et qu'une étude comparative démontre que sa démarche représente une simple mise en conformité par référence aux standards des autres établissements de même catégorie.

Elle soutient qu'en réalité, l'augmentation de la charge de travail de 16% qu'évoque le rapport d'expertise occulte 5 éléments d'appréciation qui sont l'allègement des tâches des salariés du service par la suppression de certaines interventions incombant précédemment aux femmes de chambre, la progression de l'effectif par l'embauche de 30 contrats à durée indéterminée depuis 2009, l'augmentation constante des salaires sur 4 ans, une adaptation des équipements et enfin, l'accomplissement de travaux de rénovation.

Elle affirme par ailleurs que le plan d'accompagnement du projet répond parfaitement aux 3 niveaux de préconisations de l'expert du CHSCT en ce qu'il prévoit des outils de recherche et prévention des facteurs de risque, des moyens d'en supprimer les effets et enfin, une prise en charge des risques constatés tels qu'une adaptation des horaires de travail.

Pour un exposé complet de l'argumentation des parties il est, conformément à l'article 455 du code de procédure civile, renvoyé à leurs dernières conclusions précitées.

MOTIFS

L'article L. 4121-1 du code du travail impose à l'employeur de prendre « *les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.*

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

Ces mesures sont mises en œuvre sur le fondement des principes généraux de prévention définis à l'article L 4121-2 à savoir :

«
1° Eviter les risques ;

- 2° *Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;*
- 3° *Combattre les risques à la source ;*
- 4° *Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;*
- 5° *Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;*
- 6° *Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;*
- 7° *Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel [...] ;*
- 8° *Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;*
- 9° *Donner les instructions appropriées aux travailleurs ».*

L'examen de la demande du CHSCT conduit, au regard des constats et préconisations du rapport d'expertise et du plan d'accompagnement parallèlement élaboré par la direction du BRISTOL, à apprécier si celle-ci s'est ou non conformée aux obligations précitées lors de la mise en œuvre de la réorganisation du service hébergement consistant, pour l'essentiel, à porter de 6 à 7 le nombre de crédits devant être réalisé par les valets et femmes de chambre dans le cadre du service du matin.

Afin d'évaluer l'impact du projet, les experts ont procédé à une analyse de l'organisation existante se caractérisant par :

- un management reposant sur une proportion importante de gouvernant(e)s, au nombre de 20, chargées de contrôler le travail des femmes et valets de chambres dont l'effectif a varié entre 63 et 67 sur les derniers mois ;
- un travail généralement réalisé en équipe -s'agissant notamment du service du matin- et en horaires décalés ;
- une exigence très forte de qualité du service, devant respecter le standing de l'établissement et son classement. Il est en effet rappelé que le BRISTOL figure parmi les 12 hôtels français s'étant vu attribuer la distinction de palace, ce qui implique des critères particuliers de confort et d'hygiène et l'adaptation permanente à une clientèle particulièrement sensible à la réactivité et au niveau des prestations offertes.

Le métier de femme et valet de chambre est décrit aux termes du rapport comme comportant des contraintes particulières, se traduisant sur le plan physique, par des troubles musculo-squelettiques (TMS) et circulatoires dus à des postures de travail pénalisantes, des phénomènes d'allergies et plus généralement, des états de fatigue ou d'épuisement, et sur le plan psychologique, par des manifestations de stress sous toutes ses formes.

Cette pénibilité du travail -dont la direction souligne qu'elle est inhérente aux métiers de l'hôtellerie- n'est pas discutée, le débat portant sur les mesures destinées à en prévenir les effets.

Effectuant leurs observations dans un contexte dit « *normal* » non affecté par un événement particulier -la direction précisant que sur le premier jour des constatations soit le 12 octobre 2013, le taux d'occupation était de 90,96%- les experts ont relevé des rythmes de travail « *soutenus* » dans les services du matin et du soir, les salariés

accomplissant leurs tâches *« sans temps morts particuliers ni relâchement de leurs cadences »* avec *« des gestes et vitesses d'exécution rapides »*, des déplacements parfois effectués *« au pas de course »*, des manifestations d'effort physique et des temps de pause non respectés dans leur totalité afin d'achever certaines tâches.

Il est de fait indiqué que dans le cadre des entretiens, les salarié(e)s concerné(e)s ont fait part de leur inquiétude en n'envisageant pas une augmentation de leur charge de travail sans impact sur la qualité de leurs prestations.

Le rapport relève au titre des conséquences de cette situation de tension *« des données statistiques alarmantes sur les accidents du travail, un climat social dégradé, un terrain propice au développement des risques physiques et des risques psychosociaux »*.

Il estime que dans le contexte décrit *« le projet d'augmentation du nombre de crédits représente un risque pour la santé des femmes et valets de chambre, un risque de dégradation des relations managériales et un risque opérationnel et stratégique pour l'entreprise »* considérant ainsi que ce projet *« met en jeu le risque de dégradation du niveau de qualité de service du Bristol proposé à ses clients »*.

Il conclut qu' *« un plan d'accompagnement doit être mené pour le projet »* et doit prévoir :

« L'amélioration de l'organisation actuelle du travail par un plan de prévention de la santé afin de réduire considérablement les effets délétères actuels sur la santé des valets et femmes de chambre.

La définition précise de la notion de crédit, comprise par tous.

La consultation et la participation des personnes concernées par le projet.

L'abandon des schémas traditionnels du pouvoir hiérarchique et de la communication ascendante au profit du développement d'une culture participative dans l'entreprise.

Un plan de formation des managers et des gouvernant(e)s.

Un plan de communication approprié aux spécificités du projet ».

Au titre des conséquences à craindre de la mise en œuvre du projet, les experts ont en effet relevé la possible dégradation des relations avec l'encadrement, l'augmentation du stress induit par le niveau d'exigence et enfin, la fragilisation et l'isolement des salarié(e)s craignant de perdre leur emploi s'ils expriment une souffrance physique ou psychologique.

Le cabinet TECHNOLOGIA préconise ainsi notamment :

-au titre de la politique de prévention, une fiabilisation des indicateurs de risques (accidents du travail, arrêts maladie, causes de malaises..) et un meilleur dépistage des TMS, une priorité au travail en duo, la mise à disposition de matériel adapté, la possibilité de temps de récupération ponctuels, la mise en place d'échanges sur les bonnes pratiques, la formation aux gestes et postures ;

-au titre de l'organisation du travail, la mise en place d'un contrôle préalable de qualité du linge, la détermination d'actions correctives incombant aux gouvernantes, la définition d'un mode d'information entre les équipes se succédant, l'affinement et la reformalisation de la notion de crédit et de demi-crédit ;

-au titre de la politique managériale, l'engagement d'un programme de formation au management participatif et d'un programme de formation continue, et la valorisation des acteurs ;

-au titre de la communication, la mise en place de réunions et de documents de présentation et supports.

S'agissant des accidents du travail, le rapport mentionne que le taux de fréquence du Bristol (48,25 en 2012) est nettement plus élevé que celui de l'hôtellerie-restauration au niveau national (28,60) avec un niveau de gravité comparable (1,38 pour le Bristol et 1,40 au niveau national).

Si la direction objecte pertinemment que ces données doivent être lues avec précaution en ce que les moyennes sont établies sur des périodes différentes et que les situations des personnels concernés ne sont pas considérées isolément, ces comparaisons restent préoccupantes et sont complétées par le document du CHSCT sur le 3ème trimestre 2013 faisant état, pour les valets et femmes de chambre uniquement, de 8 accidents avec arrêt dont plusieurs sont la conséquence d'un effort physique.

Il ressort de l'ensemble de ces éléments qu'en l'état, le projet de révision du nombre de crédits présente un risque pour la santé des salariés et que la qualité du plan d'accompagnement proposé est un élément déterminant de sa faisabilité, ce qui est souligné par l'inspection du travail aux termes d'un courrier du 15 novembre 2013, se référant à la réunion du CHSCT du 14 novembre et enjoignant à la direction de *«réaliser sans délai une évaluation des risques exhaustive intégrant les conclusions des experts, à mettre en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité»* et *«à suspendre, dans l'attente, le projet d'augmentation des crédits»*.

Lors de la présentation de leurs travaux effectuée le 7 novembre 2013, l'un des experts résumait de même sa position en indiquant *«je ne dis pas que le projet ne peut pas se mettre en place, mais je pense qu'il y a des aménagements à faire et des réflexions à mener pour qu'il puisse se mettre en place progressivement»*.

Sur le contexte dans lequel intervient la révision des crédits, la société fait préliminairement observer que le nombre de crédits incombant à chaque valet ou femme de chambre du BRISTOL rejoint désormais celui d'autres établissements de standing comparable, tel que le Plaza Athénée ou le Meurice (7) également classés en palace, et que le personnel du George V doit assurer 9 crédits.

Ces comparaisons ne seraient cependant éclairantes que si elles étaient accompagnées d'autres précisions quant à l'organisation du travail, ce qui n'est pas le cas, étant par ailleurs constaté que le Crillon, qui ne figure pas sur la liste des palaces, impose 6,5 crédits avec un travail réalisé en binôme.

Les tâches dont les valets et femmes de chambre ont été déchargées sans contrepartie, ce qui réduit du point de vue de la direction l'impact de la révision des crédits, sont les suivantes :

- récupération de lits supplémentaires ;
- récupération de produits d'accueil et d'entretien au sous-sol ;
- changement des ampoules des appliques dans les couloirs ;
- décrochage des doubles rideaux et voilages dans les chambres et couloirs ;
- prise et retour du linge client en chambre ;
- ouverture des portes des chambres aux autres services ;
- mise en place de papier sur les étagères et dans les tiroirs ;
- livraison dans les chambres des fers et planches à repasser, kits dentaires et rasoirs, cousettes ;

Il est précisé aux termes du rapport que les 4 premières n'étaient ni quotidiennes, ni systématiques pour chaque chambre, ce qui conduit à relativiser la portée de cet allègement.

Lors de la réunion du 6 décembre 2013, les membres du CHSCT ont particulièrement appelé l'attention sur la situation des valets et femmes de chambre déjà fragilisés par des souffrances physiques, le manque de réactivité de la direction sur la mise en place d'un matériel plus adapté facilitant le travail (monte-lits, chariots, aspirateurs), le surcroît de travail généré par les défauts de traitement du linge et enfin, la politique consistant à adapter de plus en plus rarement le nombre de crédits à la spécificité des demandes de la clientèle.

L'examen des mesures du plan d'accompagnement dont l'insuffisance est dénoncée par les demandeurs conduit aux observations suivantes :

1° sur la mise en place d'indicateurs spécifiques, considérée comme réalisée par la direction en ce que les RPS sont inscrits dans le document unique et que des formations sur la prévention de ces risques sont prévues: le rapport souligne clairement la nécessité de procéder à des classifications plus fines par service ou type d'activité et la société, en communiquant sur ce point les tableaux relatifs aux accidents du travail subis par les valets et femmes de chambre par catégories « *bénins, reconnus et non reconnus* » ne répond pas de manière suffisante à cette recommandation, qui ne porte pas sur le contenu du document unique, mais sur la façon de répertorier les événements survenus en vue de leur exploitation.

2° sur l'aspect ergonomique du travail : l'expert préconise de recourir à un matériel adapté dont la direction indique qu'il est soit déjà disponible depuis 2011, soit -pour les monte-lits qui sont dits susceptibles d'améliorer sensiblement les conditions de travail- installé pour le 7ème étage et prévu de façon généralisée à échéance 2015 (100 chambres) et 2016 (50 chambres). Concernant les autres équipements -lolas et aspirateurs- le rapport ne relève pas de situation critique mais recommande « *une réflexion sur des outils plus opérationnels* », ce qui ne peut être considéré comme une condition à la mise en œuvre du projet.

3° sur la définition des catégories d'actions correctives incombant aux gouvernantes associé à un procédé de communication adapté, afin d'éviter aux femmes et valets de chambre de revenir sur le lieu du défaut : cette définition ne ressort pas du plan d'action alors qu'il s'agit d'un facteur important dans la relation avec l'encadrement et le rythme de travail ; en effet sur ce point, la direction se limite à indiquer que « *la*

demande d'intervention n'est pas systématique, seulement en cas d'importantes erreurs ou de récurrence » ce qui ne correspond pas au niveau de précision requis.

4° sur la recommandation tendant à une reformulation de la définition du crédit: cette préconisation n'a manifestement pas été prise en compte, le tableau intitulé « *matrice crédits chambres* » (annexe VI du rapport) et dit « *adaptable selon circonstances* » n'intégrant pas les aléas et contraintes alors que les salariés pointent selon le rapport « *une récurrence des oublis de réaffectation de crédits..ce qui a pour conséquence un maintien de l'augmentation de la charge* ».

Il importe de préciser que la question de l'uniformisation des temps de pause repas et de la durée du travail, présentée par la direction comme répondant à l'objectif de « *permettre des temps de récupération ponctuels dans la journée* » formulé au titre de la prévention tertiaire fait l'objet d'un projet distinct sur lequel le CHSCT est actuellement consulté, de sorte qu'elle ne peut être examinée dans le cadre de la présente instance.

Les insuffisances ainsi relevées, portant précisément sur des mesures ayant vocation à compenser l'augmentation de la productivité par un ajustement de certaines tâches et la préservation de moments de récupération, ne permettent pas en présence d'une situation préexistante déjà très tendue de considérer le plan d'action présenté comme remédiant efficacement aux risques induits par l'augmentation de la charge de travail.

La finalisation et le déploiement des dispositifs d'accompagnement recommandés devaient en effet, ainsi que le soulignaient le cabinet TECHNOLOGIA et l'inspection du travail lors de la réunion du 6 décembre 2013, précéder la mise en œuvre du projet dont le caractère prématuré ressort d'ailleurs de la modification actuellement envisagée de l'aménagement de la durée du travail au service des valets et femmes de chambre « *pour uniformiser les durées de travail distinctes* » qui aux dires de la direction -ce qui est discuté- visait également à répondre aux préconisations de l'expert pour permettre la mise en place de temps de pause dans la journée, éviter le travail isolé et mieux répartir la charge de travail.

La décision prise par l'employeur de réviser le nombre de crédits au service des valets et femmes de chambre, qui dans ces conditions ne permet pas de protéger la santé des salariés, doit en conséquence être annulée et la poursuite de sa mise en œuvre interdite, ce sous astreinte de 1.000 euros par jour de retard dans le délai d'un mois à compter de la notification de la présente décision selon les modalités indiquées au dispositif.

Sur les demandes présentées au titre des frais exposés par le CHSCT et de l'article 700 du code de procédure civile :

Le CHSCT ne disposant d'aucun budget de fonctionnement, il y a lieu de condamner la société HOTEL LE BRISTOL au paiement des frais qu'il a exposés dans le cadre de l'instance à hauteur de 3.075 euros.

La question des frais en cas de recouvrement forcé relevant de la compétence du juge de l'exécution en application des dispositions de l'article L. 118-1 du code des procédures d'exécution, il ne peut être fait droit à la demande formée au titre de l'article 10 du tarif des huissiers.

La société HOTEL LE BRISTOL qui succombe en ses demandes sera condamnée aux dépens ainsi qu'à verser à l'Union Locale des Syndicats CGT la somme de 1.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

L'exécution provisoire, qui est compatible avec la mesure prononcée et se justifie au regard du contexte de la demande, doit être ordonnée.

PAR CES MOTIFS

Le Tribunal,

Annule la décision de la société HOTEL LE BRITOL de réviser le nombre de crédit au service valets et femmes de chambres appliquée depuis le 1er mars 2014 ;

Fait interdiction à la société HOTEL LE BRISTOL de poursuivre la mise en œuvre de ladite révision, sous astreinte de 1.000 euros par jour de retard passé un délai d'un mois à compter de la signification du présent jugement ;

Se réserve la liquidation de l'astreinte ;

Condamne la société SAS HOTEL LE BRISTOL à régler au CHSCT la somme de 3.075 euros (trois mille soixante quinze euros) au titre des frais exposés dans le cadre de la présente instance ;

Condamne la société SAS HOTEL LE BRISTOL à payer à l'Union Locale des Syndicats CGT du 8ème arrondissement la somme de 1.000 euros (mille euros) en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

Ordonne l'exécution provisoire ;

Rejette les autres demandes ;

Condamne la société SAS HOTEL LE BRISTOL aux dépens.

Fait et jugé à Paris le 17 juin 2014

Le Greffier

Le Président

E. AUBERT

A. LACQUEMANT