

Paris, le 18 Octobre 2023

---

## Décision du Défenseur des droits n°2023-193

---

### La Défenseure des droits,

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n° 2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

---

Vu le code de la construction et de l'habitation ;

Vu la loi n°89-462 du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs ;

Vu la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Vu la loi n°2018-1021 du 23 novembre 2018 portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique ;

Vu le décret n°2015-1090 du 28 août 2015 fixant les règles constituant le code de déontologie applicable aux professionnels de l'immobilier ;

Vu le décret n°2019-772 du 24 juillet 2019 relatif à la partie réglementaire du livre III du code de la construction et de l'habitation ;

Après consultation du collège compétent en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité au cours de l'instruction du dossier ;

Saisie par Monsieur X qui estime avoir subi un refus de location discriminatoire en raison de son origine ;

**Constata** que Monsieur X a fait l'objet d'un refus de location discriminatoire en raison de sa situation de famille en violation de l'article 1<sup>er</sup> de la « loi Mermaz » du 6 juillet 1989 et de l'article 2-3° de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 ;

**Recommande** à la société Y:

- de se rapprocher de Monsieur X afin de procéder à une juste réparation de son préjudice ;
- de revoir ses pratiques afin de respecter le principe de non-discrimination et de sensibiliser l'ensemble de ses agents à la non-discrimination, en s'appuyant si nécessaire sur le guide du Défenseur des droits « *Louer sans discriminer : Un manuel pour professionnaliser ses pratiques* » ;

**Demande** à la société Y de rendre compte des suites données aux recommandations ci-dessus dans un délai de trois mois à compter de la date de notification de la présente décision.

Claire HÉDON

**Recommandations dans le cadre de l'article 25 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011  
relative au Défenseur des droits**

1. Le 6 avril 2022, le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation de Monsieur X relative au refus de location d'un logement privé, qu'il estime discriminatoire sur le fondement de son origine.

**I – RAPPEL DES FAITS**

2. Le 20 mars 2022, Monsieur X s'est porté candidat à la location d'un appartement T2 de 59m<sup>2</sup> situé au A à Z dont le loyer est de 595 euros charges comprises. L'appartement est proposé à la location par la société Y, société de gestion locative.
3. Suite à la visite du bien, Monsieur X a transmis son dossier de candidature à la société Y. Le dossier comprend une fiche de renseignements qui précise la liste de documents à transmettre : la copie de la pièce d'identité, les trois derniers bulletins de salaire, l'attestation de l'employeur ou le contrat de travail, le dernier avis d'imposition, et la quittance des trois derniers mois de loyer.
4. Monsieur X a fourni une attestation de l'employeur sous forme de « fiche interministérielle de situation individuelle ». Cette fiche mentionne que Monsieur X est en concubinage depuis 2010 et qu'il a trois enfants mineurs à sa charge fiscale. Le document précise que la fiche interministérielle de situation individuelle « *atteste de la situation administrative de l'intéressé arrêtée au 31/08/2021* ».
5. Dans la fiche de renseignements datée du 20 mars 2022, Monsieur X a néanmoins déclaré être célibataire.
6. Monsieur X indique avoir été informé par un appel téléphonique du 30 mars 2022 du refus de location. La société Y lui aurait expliqué que « *le bailleur n'avait pas retenu son profil car il avait l'embarras du choix et qu'il avait choisi quelqu'un d'autre* ».
7. Le réclamant soutient avoir toutefois constaté que l'annonce proposant le logement à la location était toujours en ligne après cette conversation téléphonique.
8. Monsieur X déclare que le 6 avril 2022 un de ses collègues de travail aurait contacté la société Y au sujet de l'annonce de location. Son interlocuteur aurait affirmé lors d'un appel téléphonique que « *le logement est encore disponible et tout de suite louable* ».

**II – ENQUETE DU DEFENSEUR DES DROITS**

9. Par courrier en date du 16 mai 2022, le Défenseur des droits a sollicité la société Y mise en cause afin d'éclairer les circonstances et le contexte de la réclamation de Monsieur X. Il lui a été demandé notamment les raisons du refus de la candidature de Monsieur X ainsi que le dossier complet du locataire dont la candidature a été retenue et les informations concernant ses critères de sélection des candidatures à une location.
10. La société Y a communiqué sa réponse par le biais de son conseil par courrier en date du 14 juin 2022.

11. Par courrier en date du 9 mai 2023 et au vu des éléments transmis, le Défenseur des droits a envoyé à la société Y une note récapitulative exposant son analyse juridique de la situation concluant à l'existence d'une présomption de discrimination et invitant la société à transmettre tout élément de justification pertinent.
12. La société Y a répondu à cette note récapitulative par le biais de son conseil par courrier en date du 12 juin 2023.

### III – CADRE JURIDIQUE

13. Aux termes de l'article 1<sup>er</sup> alinéa 3 de la loi n°89-462 du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs (dite « loi Mermaz ») modifié par la loi n°2014-366 du 24 mars 2014 pour l'accès au logement et pour un urbanisme rénové (dite « loi ALUR »), « *aucune personne ne peut se voir refuser la location d'un logement pour un motif discriminatoire défini à l'article 225-1 du code pénal* », lequel vise notamment la situation de famille.
14. La loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations interdit à son article 2 – 3°, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur un motif tel que la situation de famille en matière d'accès aux biens et services ou de fourniture de biens et services. Ainsi, l'accès au logement est bien visé par ce texte.
15. A cet égard, il convient de préciser que dans le but d'améliorer la transparence et la professionnalisation des activités immobilières, la « loi ALUR » précédemment citée a renforcé les obligations qui encadrent l'exercice des professions immobilières en définissant de nouvelles exigences de déontologie.
16. Ces nouvelles exigences de déontologie sont établies par le décret n°2015-1090 du 28 août 2015 fixant les règles constituant le code de déontologie applicable aux professionnels de l'immobilier lequel, à l'article 3 de son annexe, inscrit expressément l'interdiction de discriminer en tant qu'exigence professionnelle.
17. Par ailleurs, il existe un aménagement de la charge de la preuve au bénéfice de celui ou celle qui allègue être victime de discrimination.
18. En droit français, ce principe d'aménagement de la preuve figure à l'article 4 de la loi non-codifiée n°2008-496 du 27 mai 2008 susmentionnée, en vertu duquel « *toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination* ».
19. La Cour de cassation est venue préciser que les éléments factuels présentés doivent être appréciés par le juge de manière globale, et non pas de façon séparée<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Cass. soc., 29 juin 2011, n° 10-15.792 ; Cass. soc., 6 mai 2014, n° 13-13.911 ; Cass. soc., 6 oct. 2015, n°14-18.406 ; Cass. soc., 16 sept. 2020, n° 18-19.889

20. En matière d'accès au logement, ce principe d'aménagement de la preuve est repris à l'article 1<sup>er</sup> alinéa 4 de la loi Mermaz susmentionnée.
21. Selon le Conseil constitutionnel, le locataire évincé ne peut se dispenser « *d'établir la matérialité des éléments de faits précis et concordants qu'il présente au soutien de son allégation* ». Toutefois, le bailleur doit alors « *prouver que sa décision est motivée, selon le cas, par la gestion normale de son patrimoine immobilier ou par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination* »<sup>2</sup>.
22. En effet, seuls les éléments en rapport avec la mise en location et les garanties recherchées pour la bonne exécution des obligations locatives telles que le paiement régulier du loyer ou le bon entretien du logement peuvent être retenus.

#### IV – DISCUSSION

23. **En l'espèce**, la société Y a refusé de louer l'appartement T2 de 59m<sup>2</sup> situé au A à Z à Monsieur X.
24. Monsieur X s'est vu notifier le refus de location de l'appartement le 30 mars 2022. La société Y lui aurait indiqué par téléphone que « *le bailleur (...) avait choisi quelqu'un d'autre* » sans lui communiquer de précisions quant au motif du refus.
25. Or, Monsieur X a déclaré avoir constaté que l'annonce de location était toujours en ligne après le 30 mars 2022.
26. Le réclamant indique qu'un de ses collègues de travail aurait contacté la société Y par téléphone, et que celle-ci lui aurait expliqué que le logement est encore disponible et tout de suite louable.
27. L'annonce de location était encore en ligne sur Le Bon Coin au 20 avril 2022.
28. En réponse à l'instruction engagée par le Défenseur des droits, la société Y mise en cause a transmis par courrier du 14 juin 2022 et par l'intermédiaire de son avocat le dossier complet de candidature de Monsieur X.
29. Dans son courrier de réponse, la société indique que le refus de location opposé à Monsieur X découle notamment de « *contradictions [dans son dossier] qui ont posé question* ».
30. La société fait valoir que la fiche de situation individuelle établie par l'employeur et arrêtée au 31 août 2021 « *mentionnait trois enfants de 14, 10 et 5 ans à charge* » et « *faisait état d'un concubinage* » alors que la fiche de renseignements de Monsieur X établie le 20 mars 2022 « *ne faisait état d'aucun enfant à charge* ».
31. Elle soutient que cette contradiction d'informations ressortant de documents établis à deux dates différentes à sept mois d'intervalle (l'attestation de l'employeur établie en août 2021 et la fiche de renseignements établie en mars 2022) a motivé en partie le refus de location opposé à Monsieur X.

---

<sup>2</sup> Décision n°2001-455 DC du 12 janvier 2002, *Journal officiel* du 18 janvier 2002, n°88

32. Il ressort pourtant de l'instruction faite par les services du Défenseur des droits que la société Y n'a pas cherché à expliciter la situation personnelle de Monsieur X, malgré un écart de sept mois entre les deux documents qui serait susceptible de justifier de la différence des informations renseignées par le réclamant, ce malgré sa communication d'un dossier de location complet.
33. La société mise en cause précise en outre que son choix s'est porté sur un candidat « *qui n'a pas d'enfant* », ce qui le rendait « *d'avantage compatible avec la surface du logement* », ajoutant que « *le logement est un logement T2 de 59m<sup>2</sup> qui ne saurait héberger autant de personnes* » et que le choix du locataire est « *strictement discrétionnaire* ».
34. Elle soutient que les caractéristiques techniques du logement qui découlent de sa composition (deux pièces pour une surface totale de 59m<sup>2</sup>), ne permettent pas qu'il soit occupé par un couple et trois enfants.
35. Si le propriétaire est libre de choisir les locataires, il doit le faire dans le respect du droit de la non-discrimination. En l'espèce, la société Y motive explicitement son refus de location par l'inadéquation de la taille du logement au regard du nombre d'occupants et de la composition de la famille du réclamant.
36. Son appréciation du dossier de location de Monsieur X n'a donc pas été uniquement fondée sur des critères objectifs comme la solvabilité des candidats, dès lors qu'elle reconnaît tenir compte dans ses critères d'appréciation de la « compatibilité » de la situation de famille des candidats avec la surface du logement.
37. Selon la définition de l'INSEE<sup>3</sup>, « *la sur-occupation des logements peut s'apprécier selon le nombre de pièces ou selon la surface par personne. Dans le premier cas, on apprécie le degré d'intimité dont disposent les occupants du logement, dans le second, l'espace disponible. Le recensement de la population se fonde sur les nombre de pièces* ».
38. Avant la loi n°2018-1021 du 23 novembre 2018 portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique (« loi ELAN »), dont les modalités ont été précisées par le décret n°2019-772 du 24 juillet 2019 relatif à la partie réglementaire du livre III du code de la construction et de l'habitation, l'article D541-14 du code de la sécurité sociale définissait la notion de sur-occupation, fixant la surface minimale que devait avoir un logement en fonction du nombre de personnes qui l'occupait : pour 5 personnes, le minimum était de 43m<sup>2</sup>.
39. Cet article ayant été abrogé en septembre 2019, l'article R822-25 du code de la construction et de l'habitation, créé par le décret n°2019-772 du 24 juillet 2019 définit à ce jour que « *le logement au titre duquel le droit à l'aide personnelle au logement est ouvert doit présenter une surface habitable globale au moins égale à neuf mètres carrés pour une personne seule, seize mètres carrés pour un ménage sans enfant ou deux personnes, augmentée de neuf mètres carrés par personne en plus* ».

---

<sup>3</sup> Etude sur le surpeuplement des logements « Cinq millions de personnes vivent dans un logement sur occupé. Recensements de la population 1999 et 2010 », INSEE, 2013

40. Au titre de cet article, la surface habitable minimum pour un ménage de cinq personnes demeure au seuil de 43m<sup>2</sup> pour un logement éligible à l'aide personnelle au logement. Or, en l'espèce, le logement auquel Monsieur X a candidaté disposait d'une surface de 59m<sup>2</sup>, soit 37% plus grande que le seuil précité.
41. Au vu de ce qui précède, les éléments communiqués au Défenseur des droits laissent ainsi présumer l'existence d'une discrimination à l'encontre de Monsieur X en raison de sa situation de famille, dès lors que la société Y reconnaît avoir pris en compte sa composition familiale dans l'appréciation de sa candidature, sans présenter d'éléments permettant de justifier objectivement cette prise en compte.
42. Par ailleurs, la société Y n'a pas communiqué les informations concernant les critères de sélection des candidatures. Or, l'établissement de critères de sélection permet de garantir la transparence et l'égalité de traitement entre candidats, mais aussi d'objectiver le choix final du locataire.
43. Dans son courriel de réponse, la société Y justifie également le refus de location par le fait que « *l'attribution d'un logement à un locataire suppose nécessairement de refuser d'autres demandes concomitantes* ».
44. Or, il ressort de l'instruction réalisée par les services du Défenseur des droits, qu'aucune candidature concomitante n'a été retenue à cette période dans la mesure où Monsieur X s'est vu notifier le refus de location le 30 mars 2022, et que le candidat retenu a déposé son dossier le 21 avril 2022, soit près d'un mois plus tard.
45. Cet élément ne saurait donc constituer un élément de justification objectif au refus de location opposé à Monsieur X.
46. En conséquence et au vu des éléments précités, le Défenseur des droits a informé la société Y par courrier en date du 9 mai 2023 qu'il pourrait être conclu que le refus de location est discriminatoire en raison de sa situation de famille.
47. Dans son courrier de réponse en date du 12 juin 2023, la société Y conteste de nouveau par le biais de son conseil l'appréciation faite par le Défenseur des droits en réitérant les justifications précédemment avancées.
48. La société affirme qu'il n'a « *jamais été question d'opérer une discrimination de Monsieur X au regard de sa situation familiale mais d'attribuer le logement à :*
- *Un locataire présentant de meilleures garanties de solvabilité*
  - *Un locataire vivant seul, compte tenu de la superficie du logement.* »
49. La société Y soutient par ailleurs dans son courrier que « *[l']interprétation [du Défenseur des droits] de l'article 225-1 du code pénal est à ce point extensive qu'elle va à l'encontre de l'esprit du législateur* », et que « *si ce texte consacre bien la discrimination des personnes physiques fondée sur leur situation de famille, le nombre de membres composant ladite famille ne rentre absolument pas en ligne de compte.* »

50. D'après la société mise en cause, serait seule visée par ce critère « *la situation de famille basée sur le choix d'union, qui se révélerait par nature discriminatoire (couple homosexuel, partenaires non mariés, union libre etc...)* ».
51. Si le critère de situation de famille a été ajouté au code pénal par la loi n° 75-625 du 11 juillet 1975<sup>4</sup> dans une démarche visant à protéger – non pas le choix d'union comme l'avance la société mise en cause – mais les femmes en état de grossesse ou avec des enfants, rien n'indique que ce critère a vocation à être limité à ce seul champ d'application, au vu notamment des évolutions législatives et jurisprudentielles du droit de la non-discrimination au cours des décennies suivant cette introduction.
52. La notion de situation de famille doit ainsi être entendue au sens large<sup>5</sup> Elle vise l'ensemble des différences de traitement opérées sur le fondement de la composition et de la structure familiale des personnes concernées, telles que la situation matrimoniale<sup>6</sup>, l'existence d'un concubinage, le lien de filiation<sup>7</sup>, l'existence ou l'absence d'enfants, l'absence ou la nature d'un tel lien familial...
53. La société Y avance dans son retour que « *l'acharnement dont fait preuve Monsieur X sur ce dossier aboutit à un renversement de la problématique* » et qu'« *à lire les motifs retenus dans votre dernière correspondance, il faudrait comprendre que Monsieur X aurait dû être préféré à tous les autres locataires* ».
54. A ce titre, le Défenseur des droits rappelle en premier lieu que celui-ci mène une instruction de manière indépendante et autonome à partir de l'étude des documents transmis par les réclamants et les mis en cause, et forme seul son appréciation ; il n'agit en aucun cas en qualité de conseil juridique des réclamants.
55. En outre, et comme rappelé précédemment, si le propriétaire est libre de choisir les locataires, il ressort des éléments du dossier que, nonobstant la possible inexactitude des informations transmises par Monsieur X qui aurait pu constituer isolément un motif de refus licite, la société Y a reconnu à plusieurs reprises avoir pris en compte la situation de famille de Monsieur X et le caractère selon elle « *inadapté* » de la surface du logement pour une famille de cette taille.
56. La société Y n'apporte aucune pièce nouvelle au dossier dans sa dernière réponse en date du 12 juin 2023.
57. En conséquence et au vu de ce qui précède, la Défenseure des droits :

**Constate** que Monsieur X a fait l'objet d'un refus de location discriminatoire en raison de sa situation de famille en violation de l'article 1<sup>er</sup> de la « loi Mermaz » du 6 juillet 1989 et de l'article 2-3° de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 ;

---

<sup>4</sup> Loi n° 75-625 du 11 juillet 1975 modifiant et complétant le code du travail en ce qui concerne les règles particulières au travail des femmes ainsi que l'article L. 298 du code de la sécurité sociale et les articles 187-1 et 416 du code pénal

<sup>5</sup> Rapport spécial du Défenseur des droits n°2023-001 du 23 juin 2023 ; v. également la décision du Défenseur des droits n°2017 -259 du 15 septembre 2017

<sup>6</sup> Cass, soc., 10 févr.1999, n° 96-42.998 ; Cass, soc., 14 nov. 2000, n° 98-41.012

<sup>7</sup> Cass, soc., 1er juin 1999, n°96-43617 ; Déc. DDD du 13 mars 2012 n° MLD 2012-37, CA Colmar, 28 mars 2013, n° 11/02515 concernant une relation père-fils



**Recommande** à la société Y:

- de se rapprocher de Monsieur X afin de procéder à une juste réparation de son préjudice ;
- de revoir ses pratiques afin de respecter le principe de non-discrimination et de sensibiliser l'ensemble de ses agents à la non-discrimination, en s'appuyant si nécessaire sur le guide du Défenseur des droits « *Louer sans discriminer : Un manuel pour professionnaliser ses pratiques* » ;

**Demande** à la société Y de rendre compte des suites données aux recommandations ci-dessus dans un délai de trois mois à compter de la date de notification de la présente décision.

Claire HÉDON