

L'autonomie des institutions religieuses est-elle menacée ?

Nouvelles leçons de la CJUE

Alicja Słowik

Définir les limites de l'autonomie institutionnelle des organisations religieuses reste une tâche extrêmement délicate pour les juridictions européennes. Le 5 mars 2026, la Cour européenne des droits de l'homme (la « CEDH ») a rendu un avis consultatif sur le statut des lieux monastiques et la compétence des tribunaux civils pour connaître d'un litige concernant les congrégations religieuses¹. Presque deux semaines plus tard, le 17 mars 2026, la Cour de justice de l'Union européenne (la « CJUE » / « Cour ») a rendu son arrêt dans l'affaire *Katholische Schwangerschaftsberatung*, qui portait sur la légalité du licenciement d'une conseillère en matière de grossesse employée par une organisation catholique². En réponse à la question préjudicielle adressée par le Bundesarbeitsgericht allemand (la « Cour fédérale du travail ») dans le cadre de la procédure de renvoi préjudiciel³, la CJUE, siégeant en grande chambre, a jugé, en substance, que le droit de l'Union européenne (le « droit de l'UE ») s'oppose à une législation nationale qui permet à une entité dont l'éthique est fondée sur une religion de licencier son employé au seul motif que la personne concernée s'est retirée de cette communauté religieuse.

¹ *Avis consultatif sur le statut des lieux monastiques et la compétence des tribunaux pour connaître d'un litige les concernant* – Demande n° P16-2025-001 (CEDH [GC], 5 mars 2026). Pour un commentaire sur le contexte factuel et juridique de l'affaire, voir Nicolas Bauer, « CEDH : les tribunaux peuvent-ils contraindre les monastères à réintégrer une ancienne religieuse ? » (*Centre européen pour le droit et la justice*, 14 novembre 2025) <<https://eclj.org/religious-autonomy/echr/cedh--la-justice-peut-elle-obliger-un-monastere-a-reintegrer-une-ancienne-religieuse-?lng=en>> consulté le 5 mai 2026.

² Affaire C-258/24 *Katholische Schwangerschaftsberatung* EU:C:2026:211.

³ Art. 267 TFUE.

L'arrêt de la grande chambre mérite une attention particulière pour plusieurs raisons. Premièrement, contrairement à la CEDH, qui a développé au fil des ans une jurisprudence abondante sur l'autonomie des organisations religieuses⁴, la CJUE n'a jusqu'à présent pas eu de nombreuses occasions de se prononcer sur cette question. Sans surprise, la décision révèle donc avant tout une approche prudente de la part des juges luxembourgeois pour trouver le juste équilibre entre le droit individuel à la non-discrimination et l'autonomie religieuse (I). Deuxièmement, l'arrêt soulève une série de questions sur le rôle effectif des juridictions nationales dans la détermination des limites de l'autonomie religieuse (II). Enfin, dans une perspective plus large, il met en évidence la fragilité du principe d'autonomie de l'Église, dont le respect fait l'objet d'une surveillance continue (III).

I. À la recherche d'un juste équilibre entre le droit à la non-discrimination et la liberté religieuse

Dans l'ordre juridique de l'Union européenne, le droit à l'égalité de traitement est garanti, entre autres, par l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (la « Charte »), qui interdit toute discrimination fondée sur divers motifs, notamment « la religion ou les convictions ». Dans le contexte spécifique de l'emploi et du travail, la directive 2000/78 (la « directive ») établit « un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur *la religion ou les convictions*, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle⁵ ».

En ce qui concerne la liberté religieuse, dans l'UE, le droit fondamental à la liberté de pensée, de conscience et de religion est garanti par l'article 10 de la Charte, dont le contenu « correspond » au droit garanti par l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme⁶. Il est important de noter que l'article 17 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (le « TFUE »)

⁴ Voir par exemple *Lombardi Vallauri c. Italie*, requête n° 39128/05 (CEDH, 20 octobre 2009); *Fernández Martínez c. Espagne*, requête n° 56030/07 (CEDH [GC], 12 juin 2014); *Károly Nagy c. Hongrie*, requête n° 56665/09 (CEDH, 14 septembre 2017); *Țîmpău c. Roumanie*, requête n° 70267/17 (CEDH, 5 décembre 2023); *Popa c. Roumanie*, requête n° 18424/18 (CEDH, 17 mars 2026); *Avis consultatif sur le statut des locaux monastiques* (n° 1).

⁵ Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, JO L 303 du 2.12.2000, p. 16–22 (« directive 2000/78 »), art. 1. Italique ajouté.

⁶ Explications relatives à la Charte des droits fondamentaux, JO C 303 du 14.12.2007, p. 17-35 ; Explication relative à l'article 10 — Liberté de pensée, de conscience et de religion.

indique que « [l']Union respecte et ne préjuge pas du statut dont bénéficient, en vertu du droit national, les églises et les associations ou communautés religieuses dans les États membres⁷. » Il précise en outre que l'Union respecte « le statut dont bénéficient, en vertu du droit national, les organisations philosophiques et non confessionnelles⁸. »

L'article 17 du TFUE peut être considéré globalement comme une concrétisation du principe internationalement reconnu de l'autonomie des institutions religieuses, qui découle de la liberté de religion et de la liberté d'association⁹. Cette dernière englobe, en particulier, le droit des associations d'établir leurs propres règlements et d'administrer leurs propres affaires¹⁰. Interprété à la lumière de la liberté d'association, le droit des fidèles à la liberté de religion suppose que la communauté puisse fonctionner paisiblement, sans ingérence arbitraire de l'État¹¹. Le principe d'autonomie des institutions religieuses permet aux églises et aux entités dont l'éthique est fondée sur la religion de décider de leur structure et de leur organisation. En d'autres termes, il garantit l'autogouvernance des institutions religieuses pour leurs propres affaires internes¹². Il couvre en particulier la sélection et l'encadrement des employés exerçant des fonctions étroitement liées à l'éthique de l'organisation.

La directive 2000/78 reconnaît qu'en vertu du principe d'autonomie des institutions religieuses, toute différence de traitement à l'égard des employés d'une organisation religieuse ne constitue pas nécessairement une discrimination illégale. En particulier, l'article 4, paragraphe 2, de la directive dispose que « une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne ne constitue pas une discrimination lorsque, par la nature [des] activités [professionnelles] ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle *essentielle, légitime et justifiée* eu égard à l'éthique de l'organisation¹³. » C'est précisément l'interprétation de cette disposition qui a constitué l'objet principal de la demande de décision préjudicielle dans l'affaire *Katholische Schwangerschaftsberatung*.

⁷ Article 17, paragraphe 1, TFUE.

⁸ Article 17, paragraphe 2, TFUE.

⁹ La liberté d'association est protégée, en particulier, par l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme et par l'article 12 de la Charte.

¹⁰ *Cheall c. Royaume-Uni*, requête n° 10550/83 (CEDH, 13 mai 1985).

¹¹ *Fernández Martínez c. Espagne* (n° 4), paragraphe 127.

¹² Diana Verm Thomson and Kayla A Toney, 'Sacred Spheres: Religious Autonomy As An International Human Right' (2023) 72 *Cath. UL Rev.* 151, 154.

¹³ Italique ajouté.

En l'espèce, une conseillère associative, JB a travaillé pendant plusieurs années comme conseillère au sein d'une association catholique proposant des consultations en matière de grossesse. En 2013, JB a déclaré auprès de l'autorité locale compétente qu'elle se retirait de l'Église catholique au motif que le diocèse de Limbourg prélevait une taxe supplémentaire sur les catholiques qui, comme elle, étaient mariés, dans le cadre d'un mariage interconfessionnel, à un conjoint disposant de revenus élevés¹⁴. Après avoir tenté, en vain, de convaincre l'employée de réintégrer l'Église, l'association l'a licenciée en vertu de l'article 5 du droit canonique (règlement fondamental applicable au service ecclésial dans le cadre des relations de travail au sein de l'Église), selon lequel le retrait de l'Église constitue un manquement grave au devoir de loyauté et donc un motif valable de licenciement de la personne concernée¹⁵.

Estimant que son licenciement était injustifié et discriminatoire, JB a introduit une action contre l'association devant les tribunaux allemands. Nourrissant des doutes quant à l'interprétation de l'article 4 de la directive 2000/78, la Cour fédérale du travail a décidé de surseoir à statuer et de demander à la CJUE si cette disposition, lue à la lumière des articles 10 et 21 de la Charte, devait être interprétée comme s'opposant à une législation nationale en vertu de laquelle une organisation privée dont l'éthique est fondée sur une religion est autorisée à licencier un salarié au seul motif qu'il s'est retiré de cette communauté religieuse, même si cette personne n'agit pas ouvertement d'une manière hostile à la communauté en question¹⁶.

Katholische Schwangerschaftsberatung n'était pas la première affaire dans laquelle la CJUE était appelée à clarifier l'interprétation de l'article 4 de la directive 2000/78. Quelques années plus tôt, dans les affaires *Egenberger*¹⁷ et *IR*¹⁸ (les deux renvois préjudiciels émanaient également de la Cour fédérale du travail)¹⁹, la Cour avait précisé la signification des termes « *essentielle* »,

¹⁴ *Katholische Schwangerschaftsberatung* (n° 2), paragraphe 24.

¹⁵ *ibid.*, paragraphe 21.

¹⁶ *ibid.*, paragraphe 38.

¹⁷ Affaire C-414/16 *Egenberger* EU:C:2018:257.

¹⁸ Affaire C-68/17 *IR* EU:C:2018:696.

¹⁹ Il est intéressant de noter que les renvois préjudiciels dans les affaires *Egenberger*, *IR* et *Katholische Schwangerschaftsberatung* illustrent un désaccord de longue date entre la Cour fédérale du travail et la Cour constitutionnelle allemande quant à l'étendue de l'autonomie des institutions religieuses (cette dernière défendant une interprétation plus large de l'autonomie religieuse que la première). Pour des commentaires sur ce « différend » et sur le contexte national des renvois préjudiciels, voir en particulier Jule Mulder, « The Dialogue Between the Courts Revisited: An Analysis of National Preliminary References and Their Impact on Advancing CJEU Case Law on Religious Discrimination » (2025) 85 *Ljubljana Law Review* 183 ; Rédacteur en chef, « Die Egenberger-Entscheidung » (*Verfassungsblog*) <<https://verfassungsblog.de/die-egenberger-entscheidung/>> consulté le 6 mai 2026.

« *légitime* » et « *justifiée* » relatifs à l'exigence professionnelle visée par cette disposition²⁰. Réaffirmant les grandes lignes du raisonnement développé dans les affaires *Egenberger* et *IR*, l'affaire *Katholische Schwangerschaftsberatung* apporte plusieurs précisions importantes sur les limites de l'autonomie des entités religieuses en droit de l'UE.

Dans son arrêt, la grande chambre a notamment souligné le fait que l'association catholique en question employait, pour des services de conseil, tant des personnes membres de l'Église catholique que des personnes n'appartenant pas à cette Église²¹. Par conséquent, l'exigence professionnelle selon laquelle les employés de l'association membres de l'Église catholique ne peuvent quitter cette Église pendant la durée de la relation de travail ne semblait pas être « essentielle » au sens de l'article 4 de la directive²². En outre, la CJUE a admis que le retrait de l'Église catholique, lorsqu'il s'accompagne d'une distanciation ou d'un refus des préceptes et des valeurs fondamentaux de cette Église, peut rendre un employé concerné inapte à exercer certaines activités professionnelles au sein d'une organisation dont l'éthique est fondée sur les préceptes de cette Église²³. Néanmoins, aux yeux de la Cour, le simple fait de quitter l'Église ne constituait pas un fondement suffisant pour présumer une telle distanciation, car ce retrait pouvait avoir été motivé par des considérations différentes²⁴. Il existait donc, en l'espèce, un doute manifeste quant au caractère « légitime » de l'exigence professionnelle²⁵.

Il convient de noter que, lors de l'examen de la possibilité de se fonder sur l'article 4, paragraphe 2, de la directive, la CJUE a établi une distinction subtile entre le devoir de loyauté envers l'Église et le devoir de loyauté envers l'employeur. Elle a estimé que « à supposer que le retrait par JB de l'Église catholique puisse être considéré comme un comportement déloyal envers cette Église, il ne s'ensuivrait pas nécessairement que ce retrait constitue également un comportement déloyal

²⁰ Pour une analyse approfondie de ces arrêts, voir par exemple Xavier Delgrange, « L'entreprise de Tendence, c'est Tendence ! » : (Obs. Sous CJUE, Grande Chambre, arrêt *Egenberger*, 17 avril 2018, C-414/16 et Grande Chambre, arrêt *IR*, 11 septembre 2018, C-68/17) » (2019) 119 *Revue trimestrielle des droits de l'Homme* 655 ; Luísa Lourenço, « Religion, Discrimination and the EU General Principles' Gospel: *Egenberger* » (2019) 56 *Common Market Law Review* 193.

²¹ *Katholische Schwangerschaftsberatung* (n° 2), paragraphe 70.

²² *Ibid.*, paragraphes 69-70.

²³ *Ibid.*, paragraphe 71.

²⁴ *Ibid.*, paragraphes 71 à 74.

²⁵ *Ibid.*, paragraphe 74.

envers l'organisation qui l'emploie, pourvu que JB continue à respecter dans son travail l'éthique de cette organisation²⁶. »

Au vu de l'ensemble de ces considérations, la Cour a interprété l'article 4 de la directive 2000/78 en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale qui permet à une entité dont l'éthique est fondée sur une religion d'exiger de son employé qu'il ne se retire pas de l'église pratiquant cette religion, sous peine de licenciement, lorsque, au regard de la nature des activités professionnelles de cet employé ou du contexte dans lequel ces activités sont exercées, cette exigence professionnelle n'est pas essentielle, légitime et justifiée²⁷. Conformément à la procédure de renvoi préjudiciel, il appartiendra désormais à la Cour fédérale du travail de statuer sur l'affaire en tenant dûment compte des orientations fournies par la grande chambre. Indépendamment de la solution de l'affaire, l'arrêt définitif aura de graves répercussions sur l'évolution des relations de travail en Allemagne, étant donné que les églises chrétiennes comptent parmi les plus grands employeurs privés de ce pays²⁸. Vu la vague croissante de ressortissants allemands quittant officiellement l'Église²⁹, de plus en plus d'employeurs seront directement concernés par les nouvelles clarifications sur le caractère approprié des exigences professionnelles susceptibles d'être imposées à leurs travailleurs.

II. Les juridictions nationales : principales gardiennes de la liberté religieuse ?

En consolidant les constatations des affaires *Egenberger* et *IR*, le présent arrêt réaffirme que l'équilibre entre le droit à l'égalité de traitement et le principe d'autonomie des entités religieuses doit être recherché au cas par cas, en tenant dûment compte des intérêts concurrents et du contexte

²⁶ *Ibid.*, paragraphe 78.

²⁷ *Ibid.*, paragraphe 86.

²⁸ En 2014, l'Église catholique était le plus grand employeur privé d'Allemagne. Voir « L'Église catholique est devenue le plus grand employeur privé d'Allemagne – Technology Org » (*Technology.org*, 16 septembre 2014) <<https://www.technology.org/2014/09/16/catholic-church-become-largest-private-employer-germany/>> consulté le 11 mai 2026.

²⁹ Voir par exemple « L'exode catholique se poursuit en Allemagne sous la direction du Synodal Way » <<https://thecatholicerald.com/article/germanys-catholic-exodus-continues-under-synodal-way-leadership>> consulté le 11 mai 2026 ; « [Allemagne] Des milliers de personnes quittent l'Église pour éviter des impôts supplémentaires » (*GPA*) <<https://gpa.net/blogs/emea-1/germany-thousands-quitting-church-to-avoid-additional-taxes>> consulté le 11 mai 2026.

professionnel. Cela pourrait suggérer que la CJUE entend effectivement adopter une approche prudente et nuancée à l'égard des questions relatives à la liberté religieuse, estimant que les tensions potentielles sont mieux résolues au niveau national. Il n'en reste pas moins qu'en formulant des instructions détaillées sur les caractéristiques de l'exigence professionnelle prévue à l'article 4 de la directive 2000/78, la grande chambre a considérablement restreint la marge de manœuvre des juridictions nationales qui seront appelées à statuer sur des affaires similaires à l'avenir.

Dans l'affaire *Katholische Schwangerschaftsberatung*, la Cour a souligné à plusieurs reprises qu'il appartient aux juridictions nationales de vérifier si les critères d'application de l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78 étaient remplis en l'espèce³⁰. Déjà dans les affaires *Egenberger* et *IR*, la CJUE avait fortement insisté sur le rôle clé des juridictions nationales dans la détermination des limites de l'autonomie religieuse dans les circonstances concrètes de l'affaire en question³¹. Néanmoins, comme l'a à juste titre observé un commentateur, dans *Katholische Schwangerschaftsberatung*, la marge de manœuvre laissée aux juridictions nationales a été effectivement limitée dans la pratique, compte tenu du degré élevé de précision des clarifications formulées par la CJUE concernant l'interprétation de l'article 4, paragraphe 2, de la directive³².

De même, ces clarifications détaillées indiquent que, lorsqu'il s'agit de déterminer les limites de l'autonomie des institutions religieuses, la CJUE entend accorder une marge d'appréciation relativement restreinte aux États membres³³. Une telle approche contraste quelque peu avec la position adoptée par la CJUE dans les affaires relatives à la présence de symboles religieux dans le lieu de travail³⁴. Alors que dans ce dernier groupe d'arrêts³⁵, la CJUE a fait preuve d'une déférence considérable à l'égard des choix des États membres concernant la mise en œuvre d'une politique

³⁰ *Katholische Schwangerschaftsberatung* (n° 2), paragraphes 52, 59, 61-62, 74.

³¹ Voir, en particulier, *Egenberger* (n° 17), paragraphe 71; *IR* (n° 18), paragraphes 56 et 63.

³² Martijn van den Brink, « Op-Ed : “Sur la voie d'un affrontement avec la Cour constitutionnelle allemande ? *Katholische Schwangerschaftsberatung* (C-258/24)” » (*EU Law Live*, 26 mars 2026) < <https://eulawlive.com/op-ed-on-a-collision-course-with-the-german-constitutional-court-katholische-schwangerschaftsberatung-c-258-24/> > consulté le 21 avril 2026.

³³ Voir également dans ce sens, Mark Bell, « The Struggle to Uphold Religious Autonomy within EU Anti-Discrimination Law » (*European Law Blog*, 26 mars 2026) < <https://www.europeanlawblog.eu/pub/gv58ocdl/release/1> > consulté le 21 avril 2026.

³⁴ Voir à ce sujet Ronan McCrea, « Justifiable Caution » (*Verfassungsblog*, 17 décembre 2025) < <https://verfassungsblog.de/justifiable-caution/> > consulté le 28 avril 2026 ; van den Brink (n° 32).

³⁵ Affaire C-157/15 *Achbita* EU:C:2017:203 ; Affaire C-188/15 *Bougnou* EU:C:2017:204 ; affaires jointes C-804/18 et C-341/19 *WABE eV* EU:C:2021:594 ; affaire C-148/22 *Commune d'Ans* EU:C:2023:924.

de neutralité, elle semble adopter une approche beaucoup plus stricte dans les affaires concernant l'autonomie institutionnelle des Églises et des entités religieuses.

Il est à noter que, dans l'affaire *Katholische Schwangerschaftsberatung*, la grande chambre se soit délibérément abstenue de mettre davantage en avant les dispositions soulignant la valeur de la législation nationale (y compris constitutionnelle), notamment l'article 17 TFUE³⁶. La Cour n'a pas non plus explicitement examiné la portée de l'article 4, paragraphe 2, second alinéa, de la directive 2000/78, qui souligne que la directive est « sans préjudice du droit des églises et des autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, *agissant en conformité avec les dispositions constitutionnelles et législatives nationales*, de requérir des personnes travaillant pour elles une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'organisation³⁷ ». À cet égard, la présente affaire contribue à marginaliser le rôle essentiel des juridictions nationales et de la législation nationale dans la recherche d'un juste équilibre entre l'autonomie religieuse et le droit à l'égalité de traitement.

III. L'autonomie de l'Église sous pression ? – L'afflux des affaires inquiétantes

Comme signalé ci-dessus, *Katholische Schwangerschaftsberatung* réitère les principales conclusions des arrêts *Egenberger* et *IR*. Il ne faut toutefois pas négliger les différences substantielles qui existent entre le contexte factuel des affaires *Egenberger* et *IR*, d'une part, et celui de l'affaire *Katholische Schwangerschaftsberatung*, d'autre part³⁸. Alors qu'*Egenberger* et *IR* portaient essentiellement sur l'exercice de la profession d'expert en discrimination raciale et de médecin (les activités en cause dans ces affaires n'étaient que vaguement liées à la pratique d'une éthique religieuse), la mission confiée à une conseillère périnatale dans *Katholische Schwangerschaftsberatung* était intrinsèquement liée aux règles et aux valeurs de l'Église catholique. On aurait pu s'attendre à ce que, confrontée à un contexte factuel similaire, la Cour

³⁶ L'article 17 TFUE n'est que brièvement mentionné aux points 43 et 53 de l'arrêt.

³⁷ Italique ajouté. Ce second alinéa de l'article 4, paragraphe 2, de la directive n'est que brièvement mentionné aux points 50, 57 et 78 de l'arrêt – la question de la signification de la référence au droit national et constitutionnel n'est pas abordée.

³⁸ van den Brink (n° 32).

fasse preuve d'une plus grande déférence à l'égard des choix des employeurs dont l'éthique est fondée sur la religion. Or, bien au contraire, la CJUE a choisi de confirmer les limites strictes de l'autonomie religieuse en droit de l'UE. Une telle confirmation a été rendue possible, entre autres, à travers l'établissement d'une distinction hautement contestable entre la loyauté envers l'Église et la loyauté envers l'organisation dont l'éthique est fondée sur les valeurs ou préceptes de cette Église³⁹.

La distinction entre ces deux types de loyauté constitue une nouveauté dans la jurisprudence de la CJUE. Bien que la mise en jeu d'une telle distinction puisse se justifier dans certaines circonstances, son utilisation excessive et imprudente risque de vider de sa substance le principe d'autonomie religieuse. Concrètement, le jugement de la CJUE indique qu'une personne ne peut être licenciée par un employeur catholique au seul motif qu'elle s'est retirée l'Église catholique. L'employeur est tenu de présenter des motifs supplémentaires et individualisés justifiant en quoi le fait de quitter l'Église affecte l'exercice de l'activité professionnelle en question. Il doit être établi que l'imposition d'une telle exigence est « nécessaire et proportionnée⁴⁰ ». Pour récapituler, alors que dans *Katholische Schwangerschaftsberatung*, l'autonomie des entités religieuses est confirmée par principe, l'arrêt affaiblit considérablement la valeur probante de l'appartenance formelle à l'institution religieuse. Cela pourrait potentiellement ouvrir la voie à une future « érosion » de l'indépendance de l'Église au sein de l'ordre juridique de l'UE⁴¹.

Certes, le raisonnement et la solution proposée par la CJUE ne devraient pas surprendre, étant donné que le droit à l'égalité de traitement constitue l'un des piliers fondamentaux du droit de l'UE⁴². Toutefois, l'arrêt suscite des inquiétudes légitimes lorsqu'on le perçoit comme un maillon supplémentaire dans la chaîne des décisions qui restreignent la portée de l'autonomie religieuse dans un contexte plus large. Bien que jusqu'à présent la CEDH se soit montrée globalement assez protectrice à l'égard des entités religieuses en respectant le principe d'autonomie,⁴³ en 2019, ladite

³⁹ Voir *Katholische Schwangerschaftsberatung* (n° 2), paragraphe 78. Pour une critique de la distinction entre la loyauté envers l'Église et la loyauté envers l'entité religieuse, voir van den Brink (n° 32).

⁴⁰ *Katholische Schwangerschaftsberatung* (n° 2), paragraphe 75.

⁴¹ Voir à cet égard, par exemple, Bell (n° 33).

⁴² Pour une analyse approfondie de l'importance primordiale du principe de non-discrimination dans l'ordre juridique de l'UE, voir par exemple Elise Muir, *EU Equality Law: The First Fundamental Rights Policy of the EU* (Oxford University Press 2018).

⁴³ Voir en particulier *Fernández Martínez c. Espagne* (n° 4) ; *Avis consultatif sur le statut des locaux monastiques* (n° 1).

juridiction a rendu deux arrêts dans lesquels elle a clairement fait prévaloir la liberté individuelle sur le droit des églises à l'autodétermination⁴⁴. Des décisions qui suscitent l'étonnement sont également rendues au niveau national : il suffit de rappeler ici la saga judiciaire en cours devant les plus hautes juridictions espagnoles concernant la demande de Mme Laborda Sanz d'être admise comme membre d'une congrégation religieuse masculine⁴⁵. Au-delà des développements en Europe, en 2022, la Cour interaméricaine des droits de l'homme a considérablement restreint l'autonomie des institutions religieuses pour évaluer et sélectionner leurs enseignants en éducation religieuse⁴⁶.

Même considérés dans leur ensemble, ces arrêts constituent plutôt des exceptions dans la jurisprudence qui consacre le principe d'autonomie religieuse. Néanmoins, le message qu'ils transmettent est clair et coïncide, pour l'essentiel, avec ce qui est sans doute la leçon la plus importante à tirer de l'arrêt *Katholische Schwangerschaftsberatung* : malgré sa large reconnaissance internationale⁴⁷, le principe d'autonomie des organisations religieuses reste un concept fragile qui peut facilement entrer en conflit avec d'autres libertés et intérêts individuels. Sa protection effective nécessite donc une vigilance constante de la part des individus et des sociétés civiles. Tant que les deux cours européennes s'accordent sur le fait que « le droit d'une communauté religieuse à une existence autonome » est « indispensable au pluralisme dans une société démocratique⁴⁸ », les défenseurs de l'autonomie de l'Église disposent d'un argument

⁴⁴ *Tothpal et Szabo c. Roumanie*, requêtes n° 28617/13 et 50919/13 (CEDH, 19 février 2019). Pour l'analyse de ces arrêts, voir Nicolas Bauer, « Neutralité de l'État et dissensions ecclésiastiques : réflexions à partir d'un arrêt récent de la Cour européenne » [2020] *Revue du droit des religions* 109.

⁴⁵ Voir en particulier l'arrêt de la Cour constitutionnelle espagnole, Tribunal Constitucional, STC 132/2024, du 4 novembre (RTC 2024 132). Pour l'analyse de l'affaire, voir Nicolas Sanchez, « La Cour constitutionnelle espagnole impose la présence de femmes dans une confrérie religieuse masculine » (*Centre européen pour le droit et la justice*, 19 décembre 2024) <<https://eclj.org/religious-autonomy/eu/le-tribunal-constitutionnel-espagnol-impose-la-mixite-a-une-confrerie-religieuse-masculine?lng=en>> consulté le 5 mai 2026 ; Xavier Cecchini Rosell, « Sentencia Comentada. Discrimination et liberté d'association dans la doctrine de la Cour constitutionnelle et de la Cour suprême : (Commentaire sur l'arrêt STC 132/2024, du 4 novembre) » (2026) 78 *Anuario de Derecho Civil* <<https://doi.org/10.53054/adc.v78i4.12554>> consulté le 5 mai 2026.

⁴⁶ *Pavez Pavez c. Chili*, Cour interaméricaine des droits de l'homme, 4 février 2022. Pour un commentaire, voir Ligia Castaldi, « La Cour interaméricaine rend sa première décision en matière de liberté religieuse, rompant avec la CEDH sur les questions d'autonomie religieuse » (*Centre européen pour le droit et la justice*, 4 juillet 2022) <<https://eclj.org/religious-autonomy/un/inter-american-court-issues-first-religious-freedom-decision-breaking-with-the-echr-on-questions-of-religious-autonomy?lng=en>> consulté le 5 mai 2026.

⁴⁷ Voir à ce sujet, par exemple, Thomson et Toney (n° 12).

⁴⁸ *Fernández Martínez c. Espagne* (n° 4), point 127 ; *İzzettin Doğan et autres c. Turquie*, requête n° 62649/10 (CEDH [GC], 26 avril 2016), points 93, 110 et 121. Voir également AG Tanchev, Conclusions dans l'affaire C-414/16 *Egenberger* EU:C:2017:851, point 106.

puissant pour la préserver d'être entièrement sacrifiée sur l'autel du droit individuel à l'égalité de traitement.