

Igor
t'KintCOO
DE MOTI

Gestion du temps : l'obligation d'enregistrement 2027 redéfinit les priorités RH

Alors que les réglementations européennes imposent de nouveaux standards en matière d'enregistrement du temps de travail, les entreprises sont amenées à repenser leurs pratiques. Pour Igor t'Kint, COO de la scale-up wallonne Moti, cette évolution constitue avant tout un enjeu de transparence et de structuration pour les RH. **Texte : Philippe Van Lil**

Au 1er janvier 2027, toutes les entreprises publiques et privées devront obligatoirement disposer d'un système d'enregistrement du temps de travail. Cette évolution réglementaire marque une étape importante pour les organisations, qui devront garantir un suivi objectif, fiable et accessible des prestations.

Pour Igor t'Kint, COO de Moti, « l'enjeu est de transformer cette obligation légale en un levier de transparence et de bonne gestion, capable d'apporter davantage de clarté tant pour les employeurs que pour les collaborateurs ».

2027 : une obligation au service du droit du travail

L'obligation découle d'une décision de la Cour de justice de l'Union européenne. Elle vise à renforcer la protection des travailleurs, en s'assurant que les plafonds de temps de travail sont respectés et que le droit au repos est garanti.

« L'objectif est double : s'assurer que les plafonds de temps de travail hebdomadaire ne sont pas dépassés et garantir le droit au repos ainsi qu'une rémunération juste », souligne Igor t'Kint.

Pour répondre à cette exigence, les systèmes mis en place devront répondre à trois critères clés : être objectifs, fiables et accessibles, tant pour les managers que pour les

collaborateurs. « Objectif, d'abord : on ne peut pas se contenter de déclarations, il faut enregistrer le temps de travail de manière vérifiable. Fiable, ensuite : les données doivent être exactes, traçables et contrôlables. Accessible, enfin : chacun - RH, managers et collaborateurs - doit pouvoir consulter les informations, à tout moment, et les exporter en cas de contrôle. » relève le COO.

Un enjeu de structuration pour les départements RH

Au-delà de la conformité, cette obligation pose des défis organisationnels importants. Elle implique notamment :

- de formaliser les pratiques existantes,
- d'harmoniser le suivi du temps de travail,
- d'assurer une meilleure intégration avec les systèmes de paie.

Pour de nombreuses entreprises, il s'agit d'un chantier structurant, qui touche directement à la gestion quotidienne des ressources humaines.

C'est dans ce contexte que des solutions spécialisées, comme celle développée par Moti, viennent soutenir les organisations. « Nous sommes des hyper-spécialistes du pilier administratif et payroll de la RH », explique Igor t'Kint. « L'objectif, avec Moti, est d'apporter des réponses concrètes aux nouvelles exigences, tout en simplifiant les processus. »

Des outils au service de la transparence

En pratique, les systèmes d'enregistrement du temps de travail doivent s'adapter à des environnements variés : travail sur site, télétravail, mobilité.

« Que ce soit via une application mobile, une interface web ou une borne physique, l'important est de rendre l'encodage simple et accessible », précise Igor t'Kint.

Le logiciel Moti s'articule autour de cinq modules principaux : l'enregistrement du temps, la gestion des absences, la planification, les indemnités de déplacement et les notes de frais. Cette structuration permet aux entreprises d'adapter le système à leurs

besoins, sans alourdir leurs processus et de construire leur solution personnalisée.

Une fois les données traitées, elles peuvent être intégrées aux systèmes existants, notamment aux outils de paie et secrétariats sociaux, afin de limiter les erreurs et les tâches administratives.

Entre conformité et culture d'entreprise

La mise en place d'un système d'enregistrement du temps ne se limite pas à un aspect technique. Elle touche également à la culture d'entreprise et à la perception des collaborateurs. C'est la raison pour laquelle, les consultants Moti qui implémentent la solution chez vous sont d'anciens professionnels RH.

« L'enjeu est d'éviter que cela soit perçu comme un outil de contrôle, mais plutôt comme un outil de transparence et d'équité, tout en permettant un réel gain de temps et d'énergie pour les managers », souligne Igor t'Kint.

Lorsqu'elle est bien accompagnée, cette évolution peut favoriser davantage d'autonomie pour les collaborateurs, tout en donnant aux managers des données fiables pour piloter leur activité : absentéisme, heures supplémentaires, ponctualité, etc.

Anticiper pour réussir la transition

Si l'obligation entrera en vigueur en 2027, sa mise en place nécessite d'être anticipée. Définir les processus, intégrer les systèmes et structurer les pratiques demande un minimum de préparation.

« Ce type de projet ne se fait pas du jour au lendemain, mais il permet rapidement de gagner en efficacité opérationnelle, de réduire les erreurs et de libérer du temps pour les équipes », souligne Igor t'Kint.

« La gestion du temps, lorsqu'elle est abordée avec les bons outils et une vision humaine, devient un socle de confiance entre l'employeur et l'employé », conclut le COO. ■

Vous souhaitez en savoir plus ou réserver votre démonstration ?

MOTI



L'objectif est double : s'assurer que les plafonds de temps de travail hebdomadaire ne sont pas dépassés et garantir le droit au repos ainsi qu'une rémunération juste.