



SEAFRIGO GROUP

POLITIQUE DES MÉDIAS SOCIAUX DE SEAFRIGO GROUP

JUIN 2025

INTRODUCTION

Chez Seafrigo Group, nous reconnaissons l'importance croissante des réseaux sociaux dans le monde professionnel et personnel. Ces plateformes, telles que LinkedIn, Instagram, Facebook, YouTube, et d'autres, constituent des espaces d'interaction et d'échange d'informations qui peuvent avoir un impact direct sur la réputation de notre entreprise, de nos collaborateurs et de nos partenaires. Il est donc essentiel que tous les employés, ainsi que les parties externes associées à notre Groupe, comprennent et respectent les règles qui régissent l'utilisation de ces médias.

Cette politique a pour objectif de clarifier les attentes de Seafrigo Group concernant l'utilisation des réseaux sociaux, qu'il s'agisse de plateformes professionnelles ou personnelles, afin de garantir une utilisation responsable et cohérente avec les valeurs et objectifs du Groupe.

Cette politique entre en vigueur à compter du **31 mai 2025**.



SOMMAIRE

1	Personnes concernées	4
2	Objectif de la Politique	
3	Définition des Médias Sociaux	5
4	Risques liés à l'utilisation des Médias Sociaux	6
5	Lignes directrices pour l'utilisation des Médias Sociaux	8
6	Responsabilité des employés	10
7	Utilisation des Médias Sociaux pendant le temps de travail	
	Utilisation professionnelle	
	Utilisation personnelle	
8	Confidentialité et protection des données	11
9	Procédures disciplinaires	
10	Révision de la Politique	
	CONCLUSION	12

1

Personnes concernées

Cette politique s'applique à tous les collaborateurs, employés permanents et contractuels, ainsi qu'à toute personne ayant un lien professionnel avec Seafrigo Group, qu'ils soient en activité, en période d'essai, en stage ou en mission au sein de l'entreprise. Cela inclut également les membres de la direction, les managers, les équipes des départements RH, ainsi que les sous-traitants et partenaires de Seafrigo Group lorsque ces derniers utilisent les médias sociaux dans un cadre professionnel lié à leurs activités pour le compte de l'entreprise.

2

Objectif de la Politique

L'objectif de cette politique est de fournir un cadre clair pour l'utilisation des médias sociaux par les collaborateurs de Seafrigo Group. Nous souhaitons encourager l'utilisation responsable de ces outils de communication tout en préservant l'image, la réputation et les valeurs du Groupe.

3

Définition des Médias Sociaux

Les médias sociaux incluent, sans s'y limiter :

- Les plateformes de réseautage professionnel comme **LinkedIn** ;
- Les réseaux sociaux visuels et interactifs tels que **Instagram** et **Facebook** ;
- Les sites de partage vidéo comme **YouTube** ;
- Tout autre site ou application permettant la création et le partage de contenu en ligne (blogs, forums, podcasts, etc.).



4

Risques liés à l'utilisation des Médias Sociaux

L'utilisation des réseaux sociaux comporte plusieurs risques pour Seafrigo Group et ses employés. Ces risques incluent, mais ne se limitent pas à :

- **Atteinte à la réputation de Seafrigo Group :**

Diffuser des informations négatives ou fausses sur l'entreprise, ses employés ou ses partenaires.

Exemple : Un employé publie sur Facebook une photo d'un incident mineur survenu dans un entrepôt de Seafrigo, accompagnée de commentaires négatifs sur les conditions de travail. Bien que l'incident ait été isolé et rapidement résolu, la publication attire l'attention d'autres employés et partenaires, créant une mauvaise image de l'entreprise et nuisant à sa réputation.

- **Violation des droits d'auteur et de la propriété intellectuelle :**

Utilisation de contenu protégé sans autorisation, comme des images, vidéos ou textes.

Exemple : Un salarié partage sur LinkedIn un article de blog qu'il trouve intéressant, mais il n'attribue pas correctement les droits d'auteur. Il inclut un extrait d'un livre publié sans permission et sans mentionner la source originale. Ce type de partage pourrait entraîner des poursuites légales pour violation des droits d'auteur et nuire à l'image professionnelle de l'entreprise.

- **Divulgarion d'informations confidentielles :**

Révéler des informations sensibles ou confidentielles sur les employés, les clients ou les projets de l'entreprise.

Exemple : Un collaborateur de Seafrigo, lors d'une conversation sur Twitter, évoque par erreur des négociations sensibles avec un fournisseur important, divulguant des informations confidentielles sur un contrat en cours. Bien que l'intention ne fût pas de nuire à l'entreprise, la fuite d'informations confidentielles peut entraîner des conséquences juridiques et financières.

- **Harceler ou discriminer sur les réseaux sociaux :**

Participation à des discussions discriminatoires ou offensantes à l'égard d'autres employés, partenaires ou clients.

Exemple : Un membre de l'équipe se rend sur un forum de discussion professionnel pour exprimer son mécontentement à propos d'un collègue en particulier. Il publie des commentaires désobligeants et discriminants à l'égard de cette personne. Ce comportement peut être perçu comme du harcèlement et nuire gravement à l'ambiance de travail ainsi qu'à l'intégrité de l'entreprise.

- **Confusion entre opinions personnelles et celles de l'entreprise :**

Confondre les opinions personnelles avec celles de Seafrigo Group.

Exemple : Un employé, en partageant un article politique sur Instagram, utilise un hashtag faisant référence à Seafrigo Group. Bien que ce ne soit pas son intention, les abonnés peuvent penser que l'entreprise soutient ses opinions personnelles sur des sujets controversés, ce qui peut entraîner une confusion et affecter la perception de l'entreprise sur des sujets externes.



5

Lignes directrices pour l'utilisation des Médias Sociaux

Seafrigo Group encourage ses employés à utiliser les réseaux sociaux de manière professionnelle et respectueuse. Voici les lignes directrices essentielles que chaque collaborateur doit suivre :

Représentation de l'entreprise

Les employés doivent toujours faire preuve de professionnalisme lorsqu'ils publient des contenus liés à l'entreprise. Les avis personnels doivent être clairement identifiés comme tels et ne doivent en aucun cas être interprétés comme ceux de l'entreprise.

Exemple de comportement acceptable : Un employé partage un article sur LinkedIn qui présente Seafrigo Group comme leader dans le secteur de la logistique, accompagnée d'un commentaire positif sur l'innovation dans les services de transport, tout en respectant la ligne éditoriale de l'entreprise.

Exemple de comportement inacceptable : Un employé publie sur Instagram une photo d'un événement interne de l'entreprise, mais avec une légende sarcastique, qui donne une impression négative de l'entreprise et de ses valeurs.

Respect de la confidentialité

Ne jamais divulguer des informations confidentielles ou sensibles, que ce soit sur les employés, les projets internes ou les partenaires commerciaux.

Exemple de comportement acceptable : Un employé publie un article sur les tendances de l'industrie logistique, sans mentionner de projets internes non publiés, ni de détails confidentiels, tout en respectant les lignes directrices de l'entreprise.

Exemple de comportement inacceptable : Un employé publie sur Twitter une mise à jour sur un partenariat stratégique encore confidentiel, divulguant des informations sensibles avant qu'elles ne soient rendues publiques par l'entreprise.

Réputation de l'entreprise

Il est interdit de publier des contenus dénigrants ou pouvant nuire à la réputation de l'entreprise, de ses dirigeants, employés, ou partenaires.

Exemple de comportement acceptable : Un employé répond professionnellement à un commentaire public sur LinkedIn, en présentant un aspect positif de Seafrigo Group sans engager de débat ou conflit, en maintenant ainsi l'image de l'entreprise.

Exemple de comportement inacceptable : Un employé critique publiquement sur Facebook une décision de gestion ou un produit d'un fournisseur de l'entreprise, ce qui nuit à l'image de Seafrigo et crée des tensions avec des partenaires commerciaux.

Séparation des contenus personnels et professionnels

Les employés doivent garder une distinction claire entre leurs activités personnelles sur les réseaux sociaux et celles liées à leur emploi au sein de Seafrigo Group.

Exemple de comportement acceptable : Un employé publie un article sur LinkedIn concernant les bonnes pratiques logistiques, tout en partageant des photos de ses vacances ou ses passions personnelles sur son compte Instagram, sans faire de lien entre ces publications.

Exemple de comportement inacceptable : Un employé utilise son profil LinkedIn pour publier des opinions politiques ou personnelles qui ne sont pas liées à son rôle professionnel, ce qui peut brouiller la distinction entre ses convictions personnelles et son rôle en tant qu'employé de Seafrigo.

Respect des lois et des valeurs

L'utilisation des réseaux sociaux doit respecter les valeurs de Seafrigo Group, y compris l'intégrité, la diversité et l'inclusion. Les employés doivent impérativement s'abstenir de publier tout contenu offensant, discriminatoire ou portant atteinte à la dignité d'autrui. De tels comportements sont strictement interdits et peuvent entraîner des sanctions disciplinaires car ils sont en contradiction avec les valeurs fondamentales de Seafrigo Group.

Exemple de comportement acceptable : Un employé partage un article sur des avancées durables dans le secteur de la logistique, respectant les lois sur les droits d'auteur et en veillant à ne pas publier de contenu discriminatoire ou offensant.

Exemple de comportement inacceptable : Un employé publie une déclaration offensive ou discriminatoire sur un réseau social, attaquant un collègue, un partenaire ou un concurrent de manière inappropriée, en violation des valeurs d'inclusion et de respect de Seafrigo Group.

6

Responsabilité des employés

En tant qu'employés de Seafrigo Group, vous êtes responsables de vos publications sur les réseaux sociaux, qu'elles soient réalisées dans un cadre professionnel ou personnel. Toute publication qui pourrait nuire à l'entreprise, à ses employés ou à ses partenaires sera prise en compte. Si une violation est constatée, une enquête pourra être menée et des mesures disciplinaires appropriées seront prises, allant de l'avertissement à des sanctions plus graves, voire un licenciement.

Il incombe à chaque collaborateur de veiller à la mise à jour de son profil sur les réseaux sociaux professionnels, notamment lors de son arrivée dans l'entreprise, d'un changement de poste ou de son départ.

8

Confidentialité et protection des données

Les employés doivent respecter la confidentialité des informations auxquelles ils ont accès dans le cadre de leur emploi. Toute divulgation non autorisée d'informations confidentielles de l'entreprise ou de ses clients via les médias sociaux constitue une violation grave des règles internes et des lois sur la protection des données.

9

Procédures disciplinaires

Toute violation de cette politique entraînera des mesures disciplinaires appropriées, en fonction de la gravité de l'infraction. Cela peut aller d'un avertissement écrit à un licenciement, selon les circonstances et les conséquences de la violation.

7

Utilisation des Médias Sociaux pendant le temps de travail

Utilisation professionnelle :

Les employés peuvent utiliser les réseaux sociaux pour des tâches professionnelles, dans le cadre de leur travail (ex : *gestion des comptes sociaux de l'entreprise, communication avec des clients, etc.*).

Utilisation personnelle :

L'utilisation personnelle des médias sociaux pendant les heures de travail doit être limitée. Les employés sont encouragés à utiliser ces plateformes uniquement pendant leurs pauses et en dehors de leurs heures de travail.

10

Révision de la Politique

Cette politique sera révisée **annuellement** pour garantir sa pertinence et son efficacité face aux évolutions des réseaux sociaux et des exigences légales. Des révisions anticipées peuvent être effectuées si nécessaire, afin de répondre aux nouveaux défis ou exigences réglementaires.

CONCLUSION

Chez Seafrigo Group, nous croyons que les réseaux sociaux peuvent être un outil puissant pour renforcer nos relations professionnelles et développer notre image de marque. Toutefois, il est crucial de les utiliser de manière responsable et conforme aux standards de l'entreprise. En respectant cette politique, nous veillons à préserver l'intégrité de notre organisation et à garantir une expérience positive pour tous.

Pour plus d'informations

Contactez-nous à communicationgroupe@seafrigo.com pour toute question ou demande de précision.



**Suivez les actualités
de Seafrigo sur les
réseaux sociaux !**



www.seafrigo.com

Seafrigo Group

22 rue de New-York

76600 Le Havre - FRANCE

Tel : +33 (0)2 35 24 77 67

Fax : (0)2 35 24 69 66

